Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

Convenções colectivas de trabalho:

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:
...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:
...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

II — Direcção:

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

II — Direcção:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

II — Eleições:

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.da — Autorização de laboração contínua

A empresa Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.da, com sede na Rua do Pino Verde, 2, Alto do Forte Velho, 2635-096 Rio de Mouro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o acordo colectivo de trabalho celebrado com várias organizações sindicais (sector de óptica), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o acréscimo acentuado de encomendas ao nível de ambos os mercados, interno e externo. Efectivamente, nos últimos anos, o desenvolvimento da actividade da empresa tornou-se uma realidade, em virtude da inovação de instalação em Portugal de processos de tratamento de lentes oftálmicas, levando a um aumento significativo de vendas, a nível nacional, com incorporação, na sua actividade, da vertente da exportação, pelo reconhecimento exterior da respectiva qualidade de fabricação. Tal contexto favorável originou, mesmo, a mudança de instalações com aumento considerável da área de implantação, em especial na produção e seus meios, implicando, todavia, e para suportar este incremento de actividade, a necessidade de recurso ao regime de laboração sugerido, não obstante os trabalhos decorrerem, já, em regime alargado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia e da Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.da, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Rua do Pino Verde, 2, Alto do Forte Velho, 2635-096 Rio de Mouro.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho.* — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

VANTYX — Sistema de Informação, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa VANTYX — Sistemas de Informação, S. A., com sede na Avenida do Professor Cavaco Silva, Edifício Qualidade B-1, 2740-120 Porto Salvo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente no seu Departamento de Suporte Técnico, nas instalações sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, apro-

vado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectiva regulamentação, sendo aplicável o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006 (Portaria n.º 736/2006, in *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006).

A requerente, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o acréscimo de compromissos, que no âmbito da sua actividade e em virtude da expansão da sua área geográfica de actuação, também a nível internacional, tem vindo a assumir com diversos clientes, envolvendo a prestação de serviços a entidades que exercem a sua actividade cm regime de laboração idêntico ao ora requerido ou se situam em fuso horário diferente. Por outro lado a satisfação da pretensão da empresa permitirá a criação de número significativo de novos postos de trabalho, contribuindo, também, mediante a componente de receita resultante da intervenção em mercados externos, para uma melhoria, porventura, significativa da economia nacional.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
4) As instalações não carecem de licenciamento;
5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2001, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa VANTYX — Sistema de Informação, S. A., a laborar continuamente no seu Departamento de Suporte Técnico, nas instalações sitas no local da sede.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão das alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção. A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do contrato colectivo de trabalho por si celebrado às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das

mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro compreende uma tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário. O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras constitui uma revisão global. As duas convenções colectivas de trabalho apresentam, contudo, em matéria de natureza pecuniária, igual conteúdo.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela primeira convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2160, dos quais 928 (43 %) auferem retribuições inferiores às das convenções. São as empresas dos escalões de dimensão entre 51 e 200 e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, cláusulas de conteúdo pecuniário, em percentagens que variam conforme a data de publicação da convenção anterior que as previa, como o abono para falhas e o valor das diuturnidades, em 2,78 % ou 21,63 %, as compensações nas deslocações, entre 3,33 % e 6,06 % ou entre 28,33 % e 40,28 %, o subsídio de frio, em 2,22 % ou 19,79, %, e o subsídio de refeição, em 3,66 % ou 31,17, %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 43.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que o segundo contrato colectivo de trabalho regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A convenção outorgada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul apenas se aplica, quanto aos trabalhadores filiados neste sindicato, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, pelo que a presente extensão tem em conta os poderes de representação das diversas associações outorgantes.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 43.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente

portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes, são 214, dos quais 34 (15,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 9 (4,2 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7,5 % às da convenção. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 3,1 %, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e o abono para falhas, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Toda a área da convenção se encontra igualmente abrangida pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, quanto a alguns concelhos dos distritos de Leiria e Santarém, pelo CCT entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, em 2004 as alterações desta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e, em 2006, nos distritos de Évora e Faro. Considerando que estes distritos se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida

na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição dos grupos X da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Uma das associações sindicais subscritoras requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7083, dos quais 4930 (69,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 473 (6,7 %) auferem remunerações inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 4,2 %, e as refeições para motoristas e ajudantes, em 4,1 % e 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1694, dos quais 1293 (76,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 500 (29,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3 %, as diuturnidades, em 5 %, e algumas ajudas de custo, entre 2,9 % e 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. No entanto, a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros abrange apenas o comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Santarém (com excepção dos concelhos da Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 2294, dos quais 653 (28,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 130 (5,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 3,8 %, o subsídio de almoço, em 3,2 %, o subsídio de capatazaria, em 3,7 %, e os subsídios conferidos para pequenas deslocações, em 3,5 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 51.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e nos distritos de Lisboa e Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas prevista;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 51.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte da extensão das tabelas salariais, nomeadamente, por se ter verificado alteração do número dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 3598 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza o prémio de venda, em 2,3 %, o pão de alimentação, em 4,3 %, e o subsídio de refeição, em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas no anexo III para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda do 1.º ano são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Em toda a área da convenção aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e, nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) aplica-se igualmente o CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, estas alterações aplicam-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação patronal outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea *a*) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Faro, se dediquem a actividades do comércio retalhista e à reparação de electrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores de todas as profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Faro.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 8614, dos quais 4325 (50,2 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1420 (16,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em 6,9 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição, em 11,5 %, das diuturnidades, em 4,5 %, e do abono para falhas, em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangem as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m^2;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m^2.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas, no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m^2;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m^2.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Abril de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e suas alterações entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho e suas alterações entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, e das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho e as suas alterações entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho e das suas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na área da convenção se dediquem à mesma actividade. Pretendem, ainda, que a extensão não seja aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal (actualmente denominada por APHORT — As-

sociação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo), HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve.

A associação sindical subscritora da segunda convenção requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na área da convenção se dediquem à mesma actividade.

O contrato colectivo de trabalho entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado em 2007, é um texto completo. As alterações aos contratos colectivos de trabalho, publicadas em 2008, compreendem a tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário.

O contrato colectivo de trabalho entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços é aplicável no território do continente e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras é aplicável nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto no concelho de Ourém, e Setúbal. As convenções anteriormente celebradas pela Associação da Hotelaria de Portugal só abrangiam os distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto no concelho de Ourém, e Setúbal.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 12 088, dos quais 1903 (15,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 1299 (10,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As tabelas salariais das convenções prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para os anos a que dizem respeito. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas e prémio de conhecimento de línguas, em 2,6 %, as diuturnidades, entre 2,4 % e 2,6 %, o subsídio de alimentação, entre 2,4 % e 2,8 %, e o valor pecuniário da alimentação, entre 2,6 % e 6,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Nas áreas das convenções, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas pela APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, de área nacional, HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, aplicando-se estas últimas apenas no distrito de Faro, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Nestas circunstâncias e a exemplo das extensões anteriores das convenções celebradas pela Associação da Hotelaria de Portugal a presente extensão só se aplica, quanto às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto aos empregadores dos concelhos de Mação e Ourém, abrangidos pela extensão das convenções outorgadas pela HRCENTRO, e Setúbal, e, na área de cada uma das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividades idênticas às das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os valores previstos nas tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Atendendo a que o contrato colectivo de trabalho entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado em 2007, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e suas alterações entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho e suas alterações entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, e das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas, nos seguintes termos:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto concelhos de Mação e Ourém, e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área das respectivas convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

3 — As retribuições previstas nas tabelas salariais das convenções que sejam inferiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor para o ano a que respeitam, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro do ano a que dizem respeito.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.

Cláusula prévia

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 23, de 22 de Junho de 2005, e 26, de 15 de Julho de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 47112, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47523, 47530, 47540, 47591,

47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820 e 47890) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo V.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, do respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 404 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

2 — O presente contrato vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

a) Para profissionais do comércio, de escritório e correlativos — 16 anos;

b) Para cobradores e guardas — 18 anos.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhador de comércio com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante ou cortador-ajudante.

4 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão dentro do mesmo ramo de actividade será obrigatoriamente feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha e que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

5 — O disposto no número anterior só poderá ser derrogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá, previamente, merecer parecer escrito favorável do Sindicato.

6 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos e condições legais.

7 — Aos trabalhadores contratados a termo serão aplicadas as disposições do presente CCT e as demais condições de trabalho e regalias vigentes.

8 — Os trabalhadores admitidos no primeiro emprego com mais de 21 anos de idade ingressarão nas categorias de terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cortador de 3.ª, ficando sujeitos a um período experimental de três meses, com excepção daqueles que apresentem certificado de formação profissional passado por entidade reconhecida oficialmente.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — A admissão será feita a título experimental por um período de:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Para as profissões qualificadas em que o trabalhador exerça cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo IV.

2 — As empresas que à data de entrega em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no anexo IV terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 6.ª

Mapa de quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a preencher, publicitar e enviar, durante o mês de Novembro, o mapa do quadro de pessoal ou impresso cujo modelo seja aprovado pelas entidades competentes às seguintes instituições:

a) ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho;
b) Associações representativas dos empregadores e associações representativas dos trabalhadores com acento no Conselho Económico e Social.

2 — Logo após o envio as entidades patronais afixarão durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à delegação do IDICT, de preferência através do Sindicato.

3 — O não cumprimento desta cláusula, designadamente o não envio do mapa, a afixação por prazo inferior ao determinado, afixação de cópia diferente do mapa enviado, as falsas declarações, constitui contra-ordenação ao disposto no Decreto-Lei n.º 332/93 com a punição prevista nos termos do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, com aplicação das respectivas coimas.

Cláusula 7.ª

Quadro de pessoal

Profissionais do comércio:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais caixeiros;
b) Havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção;
c) O lugar de caixeiro-encarregado poderá ser preenchido no estabelecimento ou secção diferenciada, pela entidade patronal ou um dos seus sócios gerentes, sempre que estes exerçam, com efectividade, as funções próprias de balcão;
d) A entidade patronal não conta para efeitos do disposto na alínea *i*), «Quadro de densidade»;
e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas *a*) e *b*) é obrigatória a atribuição de tal categoria ao profissional que dirija secção própria, salvo se o número de caixeiros for inferior a três;
f) Nos estabelecimentos de venda em que não haja empregados com funções exclusivas de caixa pode esse cargo ser cometido a algum ou alguns dos empregados a quem a entidade patronal determinar;
g) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, ou, ainda, quando em dias de movimento excepcional se verifique tal necessidade, sem prejuízo das funções que lhe são inerentes;
h) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou os seus sócios gerentes ou, ainda, por outro profissional, desde que se encontre devidamente habilitado para o exercício daquelas funções;
i) Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros e caixeiros-ajudantes ou cortadores e cortadores-ajudantes, será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidade (anexo VI), podendo o número de primeiros e segundos ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
j) Não será de considerar a densidade estabelecida no quadro referido na alínea anterior, sempre que haja lugar a promoções obrigatórias;
k) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos trabalhadores constantes do quadro de densidade dos caixeiros ou cortadores, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
l) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
m) As entidades patronais que não tenham qualquer profissional ao seu serviço poderão admitir um praticante ou um caixeiro-ajudante.

Profissionais de escritório:

a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
b) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número total de profissionais de escritório;
c) Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-escriturários, 30 % para os segundos-escriturários e 40 % para os terceiros-escriturários;
d) O número de estagiários, tomados em conjunto, não poderá exceder os 50 % do número de escriturários;
e) As entidades patronais de reduzido movimento poderão admitir ao seu serviço um paquete ou um estagiário.

Cláusula 8.ª

Acesso

1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas de ingresso para o profissional de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas, vigilantes e telefonistas, que possuam as habilitações legais mínimas, serão promovidos a terceiros-escriturários logo que iniciem tarefas administrativas.

3 — Os praticantes de caixeiro e os praticantes de cortador serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou cortadores-ajudantes logo que completem um ano de prática.

4 — Os caixeiros-ajudantes e os cortadores-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão automaticamente a terceiros-caixeiros ou cortadores de 3.ª, reduzido para dois anos o tempo de permanência, sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

5 — Os estagiários, após dois anos na categoria, ascenderão a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros, os cortadores de 3.ª e de 2.ª e os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à categoria

profissional imediata após três anos de permanência na categoria.

Parágrafo único. Para os previstos nesta cláusula, contar-se-á o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da publicação deste contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será o seguinte:

a) Para os trabalhadores de escritório: trinta e nove horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado até às 13 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas;

b) Para os trabalhadores do comércio: quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado, ou domingo, nos estabelecimentos que não encerrem nesse dia.

§ único. Aos trabalhadores admitidos até 15 de Maio de 2004 aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado até às 13 horas;

c) Restantes profissionais do sector: quarenta horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis já em vigor.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, que é o domingo nos estabelecimentos que pratiquem o encerramento semanal, os trabalhadores têm direito a meio dia ou um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal fixado no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a:

a) Um dia de descanso semanal, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os domingos contínuos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

b) Um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

5 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo I.

6 — A entidade patronal poderá conceder a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores em que a respectiva função em concreto o justifique mediante um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

7 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 10.ª

Trabalho ao sábado de tarde

1 — Os trabalhadores admitidos até 15 de Maio de 2004, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, nos termos do anexo II, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde é garantido, sem prejuízo de outros mais favoráveis, o direito a gozar dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado.

Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

3 — A compensação em tempo previsto no n.º 2 pode, por acordo escrito entre as partes interessas, ser substituída pelo pagamento em dobro do trabalho prestado nas tardes de sábado

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborada escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito dias ao sindicato para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, nem ultrapassar o máximo de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

5 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

c) 100 % se o trabalho for nocturno, considerando-se nocturno o prestado entre as 21 e as 7 horas, excepto para os trabalhadores que tenham prestado pelo menos cinquenta horas de trabalho nocturno entre as 20 e as 21 horas durante os últimos 12 meses, que mantém o direito ao acréscimo da retribuição sempre que a mesma se realize entre as 20 e as 21 horas;

d) 100 % se o trabalho for prestado em dias de feriados e de descanso semanal.

6 — O trabalho prestado em dias de feriado ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula.

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

7 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho onde, antes do início da sua prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador, imediatamente a seguir ao seu termo.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectuar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora os casos previstos no Código de Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.os 6 e 7 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 13.ª

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no 1.º dia de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6 — No ano de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos n.os 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 13.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração das férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato por parte respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;

7 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 14.ª

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição base e às demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que o período de férias seja interpolado.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 da cláusula 13.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5 — A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

6 — Aos trabalhadores que aufiram retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato se inferior a 12 meses.

Cláusula 15.ª

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Na falta de acordo a entidade patronal fixará a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas

que sejam a exigências de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia de feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período de opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — Em tudo o que esta convenção for omissa aplica-se a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

Cláusula 16.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos dos n.os 6 e 7 da cláusula 12.ª

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 17.ª

Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

Cláusula 17.ª-A

Feriados

1 — *a*) São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

Cláusula 18.ª

Faltas

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificadas e que deverá ser rubricado pelo trabalhador.

Cláusula 19.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório ou não por parte da entidade patronal, conforme os casos.

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinetos, próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não comparticipadas pela segurança social;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou

instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

h) Por motivo de doença desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;

i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade patronal:

a) As motivadas por doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

b) As motivadas por acidente de trabalho;

c) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;

e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória;

f) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas no n.º I, alínea *a*), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, e no próprio dia que regressa ao serviço preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

6 — O documento de «comunicação de falta» a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo do anexo) obrigatório para todo o tipo de faltas é fornecido pela entidade patronal a pedido do trabalhador e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e o duplicado, depois de visado no prazo de quarenta e oito horas, será entregue ao trabalhador.

Cláusula 20.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda de retribuição poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço de período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 22.ª

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causa objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;

g) Inadaptação do trabalhador.

Cláusula 23.ª

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nas alíneas seguintes.

a) O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do Trabalho.

d) Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

e) Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

f) No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente o fim desse prazo.

g) A cessação prevista na alínea *e*) só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

h) Exceptua-se do disposto nas alíneas *e*), *f*) e *g*) desta cláusula o acordo de revogação do contrato devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 24.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 25.ª

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 26.ª

Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador no posto de trabalho nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 27.ª

Justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa do despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, três seguidas ou seis interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 28.ª

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão

do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre incompatível com a averiguação dos factos.

11 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 29.ª

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 30.ª

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 31.ª

Rescisão sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *b*) a *f*) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.ª

Cláusula 32.ª

Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 33.ª

Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.ª, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 34.ª

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo VII.

2 — *a*) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que aufiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 6 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível 4 do referido anexo.

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que aufiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 3 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível seu nível.

c) Aos trabalhadores chefes de vendas com a categoria de técnico de vendas que aufiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 4 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível 6 do referido anexo.

d) O disposto nas alíneas *b*) e *c*) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o *Rm* o valor da remuneração mensal e o *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

5 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro, sendo-lhes garantido um mínimo de 750 km mensais.

6 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamento terão direito, mensalmente, a um abono de falhas de 4 % sobre a remuneração efectivamente paga para a categoria.

8 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

9 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção, que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade, têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

10 — *a*) Subsídio de alimentação — os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeição, têm direito a um subsídio de alimentação, no valor de € 2,65 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

b) Os trabalhadores que prestem trabalho nas empresas que não encerram ao domingo têm neste dia direito a um subsídio de alimentação, no valor de € 6,15.

c) O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.ª, será pago um subsídio de alimentação de € 6,15, por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

13 — Diuturnidades:

a) As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 8,15 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;

b) Para efeitos do número anterior conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da publicação do presente contrato;

c) As diuturnidades previstas no n.º 1 poderão deixar de ser concedidas se, entretanto, a melhoria do respectivo ordenado concedido voluntariamente pela entidade patronal já for superior ao valor das diuturnidades;

d) No caso de promoções facultativas nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior àquela a que teria direito pela aplicação das diuturnidades a que se refere os n.os 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeitos do disposto nos n.os 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil, deste subsídio, será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

a) Superior a 15, em caso de doença comprovada por baixa;
b) Superior a 5, noutros casos.

Cláusula 36.ª

Deslocações

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.
2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.
3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.
4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido € 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.os 4, 5 e 9 da cláusula 34.ª).
5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 37.ª

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
d) Nas empresas instaladoras eléctricas os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 38.ª

Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 3 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de € 4,50 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar
e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 39.ª

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente os trabalhadores terão direito a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
c) Pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea *b*) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de € 9 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes — Disposições gerais

Cláusula 40.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que privar;
d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial e segredos negociais;
g) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

Cláusula 41.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula seguinte, quanto a serviços temporários;
d) Dispensar os trabalhadores em funções em instituições de previdência, associações sindicais ou outras de carácter social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;
e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
g) Indicar para o lugar de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
i) As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas, desde que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei;
j) Facilitar a formação profissional dos trabalhadores;
k) Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, bem como a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 42.ª

Substituições temporárias

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços compreendidos em grau ou categoria profissional inferior à sua, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — Se a entidade patronal encarregar o trabalhador de serviços compreendidos em grau ou categoria superior à sua, o trabalhador, além de ter direito ao tratamento correspondente durante a execução desses serviços, adquirirá, o pleno direito e a título definitivo, este grau ou categoria se mantiver na execução dos serviços durante 180 dias seguidos, num ano, e ou 270 dias interpolados, no espaço de dois anos.

3 — Sempre que um trabalhador execute habitualmente serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

Cláusula 43.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
c) Baixar a categoria profissional ou classe de trabalhador;
d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
g) Despedir e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
i) Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares de formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com o prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos;
j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
k) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo, não justificadas, ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou dirigente da previdência, nos termos da legislação em vigor;
l) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical.

Cláusula 44.ª

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho é custeado pela entidade patronal.

4 — Para efeitos do n.º 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

Cláusula 45.ª

Transferência do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por

qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

CAPÍTULO VIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 46.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 47.ª

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.ª

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa.

Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 49.ª

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos

mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 50.ª

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou doze, se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea *a*) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 51.ª

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea *b*) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 52.ª

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, tratando-se de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 53.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Para todos os efeitos aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;

c) Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença previsto na alínea *a*) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea *a*);

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O período de licença a seguir a aborto terá duração de 14 a 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;

b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;

c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;

d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

a) Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;

b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 ou 90 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;

c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;

d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos na alínea *f*) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 54.ª

Protecção de despedimento

A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovido pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

1 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

2 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

3 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

4 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

Cláusula 55.ª

Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequados à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 56.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes e durante os períodos do ano escolar sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento comprovativo em como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa da sua assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, ela própria solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores este tipo de informações.

4 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específico para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 57.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuarem, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

Cláusula 58.ª

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 59.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 60.ª

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade das disciplinas do ano escolar que frequentou.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 61.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 62.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em casos de incêndios.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas por sexos sempre que possível;
b) Disporem de água canalizada;
c) Serem iluminadas e ventiladas;
d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos quando tal se justifique e dispor de armários individuais providos de fechadura.

Cláusula 63.ª

Acidentes de trabalho

1 — Em casos de incapacidade parcial, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço

da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 64.ª

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 368.º do Código do Trabalho, as seguintes sanções disciplinares.

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Perda de dias de férias;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por um período máximo de oito dias;
e) Despedimento.

2 — Para efeitos da graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 65.ª

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

Cláusula 66.ª

Caducidade do procedimento disciplinar e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 67.ª

Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 68.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos da cláusula 10.ª;
d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 69.ª

Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 70.ª

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

Se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 71.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 72.ª

Cessação do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplina, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 73.ª

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais

e igual número em representação da associação sindical outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 74.ª

Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 75.ª

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros de cada parte.

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

3 — Tais deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.ª

Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 77.ª

Reclassificação

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 78.ª

Manutenção dos direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omisso, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 74.ª defere na comissão paritária.

ANEXO I

Horários especiais de funcionamento do comércio

I — Natal

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados de Dezembro anteriores ao dia de Natal.

b) O trabalho previsto na alínea *a*) será compensado da seguinte forma: as tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensados com o descanso durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se alguns destes dias coincidir com o dia de descanso obrigatório, a compensação nos termos previstos far-se-á no dia útil imediatamente a seguir. Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte, ou pagos nos termos do n.º 3 da cláusula 10.ª

c) As compensações previstas na alínea anterior não são devidas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 10.ª

II — Páscoa

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta Feira Santa será compensado com o descanso durante todo o dia na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

c) Os trabalhadores poderão, ainda, prestar serviço na tarde de sábado de Páscoa mediante o pagamento em dobro desse trabalho suplementar.

III — Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

ANEXO II

Acordo para trabalhar ao sábado de tarde

1 — …, trabalhador ao serviço da firma …, acorda para trabalhar aos sábados de tarde, nos termos previstos na cláusula 10.ª do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu.

2 — Regime de descanso complementar — n.º 2 da cláusula 10.ª

3 — Opta por:

a) Dois dias completos de descanso complementar, sendo um obrigatoriamente o domingo e o outro o dia … ([1]);

b) Um dia completo de descanso, que será obrigatoriamente o domingo e dois meios dias, sendo um obrigatoriamente fixo e o outro fixo ou rotativo, conforme acordo. Assim:

i) Meio dia fixo: … ([2]); … ([3]);

ii) Meio dia rotativo: … ([4]); … ([5]).

…, … de … de …

O Trabalhador, …

A Entidade Patronal, …

([1]) Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. O dia que aqui vier a ser fixado por acordo poderá ser fixo ou rotativo.

([2]) Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira.

([3]) Inscrever o período da manhã ou de tarde.

([4]) Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. Este meio dia poderá, por acordo, ser também fixo.

([5]) Inscrever o período da manhã ou de tarde.

ANEXO III

Documentos para justificação de falta

Comunicação de falta

(a preencher pelo trabalhador)

Original (fl.1).

Nome______________, nº________

Profissão___________, Sector______

Comunica que (deseja faltar/faltou) ao serviço no seguinte período:

(De/em) ____/____/____ a ____/____/____ das ______ às ______ horas.

Por motivo de________________

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição ☐;

Justificadas sem retribuição ☐;

Licença sem retribuição ☐;

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim ☐;

Não ☐;

____/____/____

(Assinatura)

NOTA: A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em ____/____/____ pelo trabalhador _____ referente ao período de ________

____/____/____

(A entidade patronal)

Original (fl. 1 vº)

(a preencher pela entidade patronal)

Informação dos serviços________

____/____/____

Decisão:

A falta considera-se:

Justificada com retribuição ☐;

Justificada sem retribuição ☐;

Injustificada sem retribuição ☐;

Injustificada com desconto nas férias ☐;

Licença sem retribuição ☐;

____/____/____

(Assinatura e carimbo)

ANEXO IV

Profissões e categorias profissionais

Profissionais de comércio e similares

Gerente comercial. — O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta de outrem.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém, com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém, dirige os restantes profissionais, dando satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, manda actualizar os registos de existências e verifica a entrada das mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de *stocks;* toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas e produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável; pode organizar as actividades do armazém.

Operador-encarregado (de supermercado ou hipermercado). — O trabalhador que organiza e coordena o trabalho dos operadores de supermercados e hipermercados por lojas ou secções determinadas; procede ao controlo da saída das mercadorias do armazém e verifica a reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Caixeiro-chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção diferenciada no estabelecimento com um mínimo igual ou superior a três caixeiros.

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, viajantes e pracista, visita

os clientes e informa das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Promotor de vendas. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado como fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Expositor. — O trabalhador que tem a seu cargo a exploração, arranjo e decoração das montras, com o mínimo de três horas diárias.

Primeiro-caixeiro. — O trabalhador, com condições de chefia, habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Decorador. — O trabalhador que planifica, escolhe, desenha, arranja o equipamento do espaço interior onde se processa a vida privada ou colectiva das pessoas; troca impressões com o chefe da empresa ou cliente para determinar as preferências e de estilo, lugar disponível e outros elementos; elabora projectos, maquetes e esboços que mostram a disposição do mobiliário, carpetes, cortinados, obras de arte e decorativas, matérias de revestimentos, colocação de tectos e paredes, etc., elabora cadernos de encargos; selecciona e, se necessário, compra o material de decoração; dirige directamente os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

Fiel de armazém. — O trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados, examina as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; regista as qualidades de mercadorias recebidas em ficheiros; faz diligências para a boa arrumação das mercadorias, matérias-primas, material e ferramentas armazenadas a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos; examina periodicamente as existências das mercadorias e os registos das mesmas e orienta, se necessário, as cargas e descargas.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — O trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género do produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar e auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto; enuncia o preço e condições de crédito.

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou, mantém-se ao corrente sobre variações de preços e de factores que interessam ao mercado.

Caixeiro de praça ou pracista. — O trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais do caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Segundo-caixeiro. — O trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbe à sua categoria.

Empregado de agência funerária. — O trabalhador que organiza funerais e transladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para publicação dos avisos funerários, obtenção de alvarás de transladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso; providencia sobre o transporte da urna e seguimento do funeral; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família do falecido, por vezes colabora no acto de lavar ou vestir o cadáver.

Técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos. — O trabalhador que detecta e corrige as deficiências mecânicas e ou eléctricas de aparelhos eléctricos, receptores de rádio e de televisão e outros; localiza os defeitos de funcionamento; repara ou substitui as peças defeituosas, ensaia e afina o aparelho; pode ocupar-se de um determinado tipo de aparelhos e ser designado em conformidade.

Conferente de supermercado. — O trabalhador que confere e verifica a quantidade e a qualidade das mercadorias e retira amostras para certificar o estado de conservação das mesmas; confere e regista a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Operador de supermercado. — O trabalhador que desempenha as tarefas num supermercado ou hipermercado inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções; procede à reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Terceiro-caixeiro. — O trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua

categoria, inclusivamente substituir o segundo-caixeiro quando necessário.

Empilhador de armazém. — O trabalhador que arruma as mercadorias em pilhas, por géneros e secções, por via manual ou mecanicamente.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição; embrulha mercadorias, fecha recipientes, consolida as embalagens com cordéis, cintas metálicas ou plásticas, pregos, rebites, etc. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens empregadas ou segundo o tipo das mercadorias que acondiciona.

Rotulador. — O trabalhador que aplica selos ou rótulos sobre as embalagens para sua conveniente identificação; distribui uniformemente, cola rótulos ou selos por meio de pincel ou por qualquer processo adequado; coloca rótulos ou selos nos recipientes em posição adequada e verifica a perfeição do trabalho executado.

Encarregado de loja. — O trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade e todos os trabalhadores do estabelecimento.

Motorista (pesados e ligeiros). — O trabalhador que tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança de mercadorias.

Vigilante. — O trabalhador que zela pela segurança das instalações e de toda a existência em mercadorias e equipamento nelas contida, fazendo rondas regulares a toda a instalação; vigia todas as secções abertas ao público para evitar roubos, tendo o cuidado de se colocar em posições estratégicas não evidenciadas; verifica, em caso de suspeita, se o cliente declarou na caixa registadora a mercadoria em causa; mantém a disciplina do estabelecimento e por vezes guia e informa os clientes sobre a localização dos produtos.

Indiferenciado. — O trabalhador que procede à execução de diversas funções que podem ser de limpeza, arrumação de mercadorias e outros objectos; serviços do exterior, podendo, inclusive, auxiliar noutras tarefas indiferenciadas.

Caixa de balcão. — O trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento e proceder a quaisquer pagamentos.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que terminado o período de aprendizagem estagia para terceiro-caixeiro.

Praticante. — O trabalhador que está em regime de aprendizagem.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e executa tarefas indiferenciadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Cortador de 1.ª — O trabalhador que possui todos os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, como desmancho de reses, corte de carne e venda ao cliente.

Cortador de 2.ª — O trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente todas as funções que, segundo os usos e costumes, incumbe à sua categoria.

Cortador de 3.ª — O trabalhador habilitado a desempenhar as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o cortador de 2.ª, quando necessário.

Cortador-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para cortador de 3.ª

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações, sendo-lhe vedado prestar serviços ao balcão.

Profissionais de escritório e correlativos

Director de serviços, chefe de serviços e chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está incumbido, um ou vários dos seus departamentos.

Técnico oficial de contas/contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados e encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas,

incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

Técnico de contabilidade. — O trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventário e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Caixa de escritório. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a seres depositados e tomar as disposições necessárias para levantamento, assim como efectuar quaisquer pagamentos.

Esteno-dactilógrafo — O trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilografados.

Escriturário principal. — O trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Escriturário. — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo e que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Operador informático. — O trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com maquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos: simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhas de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Cobrador. — O trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Recepcionista. — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos. Atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Apontador. — O trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Contínuo. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços de limpeza ligeira.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Paquete. — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO V

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Nível 1:

Gerente comercial;
Director de serviços;

Chefe de serviços;
Chefe de escritório;
Técnico oficial de contas/contabilista.

Nível 2:

Chefe de secção (esc.);
Programador;
Operador informático;
Técnico de contabilidade;
Tesoureiro;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Chefe de vendas;
Chefe de compras.

Nível 3:

Caixeiro-chefe de secção;
Caixeiro-encarregado;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado de supermercado;
Encarregado de loja;
Escriturário principal.

Nível 4:

Primeiro-caixeiro;
Primeiro-escriturário;
Cortador de 1.ª;
Operador de supermercado de 1.ª;
Fiel de armazém;
Expositor;
Decorador;
Esteno-dactilógrafo;
Caixa de escritório;
Motorista de pesados;
Técnico de reparação de electrodomésticos de 1.ª;
Empregado de agência funerária de 1.ª;
Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões;
Promotor de vendas sem comissões;
Vendedor sem comissões;
Prospector de vendas sem comissões;
Caixeiro-viajante sem comissões;
Caixeiro de praça ou pracista sem comissões.

Nível 5:

Segundo-caixeiro;
Segundo-escriturário;
Cortador de 2.ª;
Operador de supermercado de 2.ª;
Operador de máquinas de contabilidade;
Caixa de balcão;
Empregado de agência funerária de 2.ª;
Técnico de reparação de electrodomésticos de 2.ª;
Conferente de supermercado;
Motorista de ligeiros.

Nível 6:

Terceiro-caixeiro;
Terceiro-escriturário;
Cortador de 3.ª;
Operador de supermercado de 3.ª;
Embalador;
Rotulador;
Empilhador de armazém;
Ajudante de motorista;
Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões;
Promotor de vendas com comissões;
Vendedor com comissões;
Prospector de vendas com comissões;
Caixeiro-viajante com comissões;
Caixeiro de praça ou pracista com comissões.

Nível 7:

Telefonista;
Recepcionista;
Apontador;
Porteiro;
Guarda;
Contínuo;
Cobrador;
Vigilante;
Servente;
Servente de limpeza;
Distribuidor;
Indiferenciado.

Nível 8:

Caixeiro-ajudante do 3.º ano;
Cortador-ajudante do 3.º ano;
Estagiário do 3.º ano.

Nível 9:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Cortador-ajudante do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível 10:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Cortador-ajudante do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível 11:

Praticante de caixeiro do 3.º ano;
Paquete do 3.º ano.

Nível 12:

Praticante de caixeiro do 2.º ano;
Paquete do 2.º ano.

Nível 13:

Praticante de caixeiro do 1.º ano;
Paquete do 1.º ano.

Nível 14:

Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana).

ANEXO VI

Quadros mínimo de densidades

Caixeiros, operadores e escriturários

Categorias profissionais	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador, escriturário (com mais de 8 anos)	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador, escriturário (de quatro a oito anos)	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro, operador, escriturário (até quatro anos)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas nestes quadros base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros ou operadores de 2.ª

Profissionais de armazém e similares

Até 5 trabalhadores — um fiel de armazém.

De 6 a 10 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém.

Com mais de 11 trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fieis de armazém.

ANEXO VII

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	Remunerações mínimas (euros)
I	701
II	585
III	559
IV	512
V	475,50
VI	443,50
VII	426 (2,60/hora)
VIII	420
IX	419
X	418
XI	417
XII	416
XIII	415
XIV	164

ANEXO VIII

Retribuições certas mínimas para os estabelecimentos que não encerrem ao domingo

(a vigorar até 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	Remunerações mínimas (euros)
I	771
II	655
III	629
IV	582
V	545,50
VI	513,50
VII	496 (2,60/hora)
VIII	490
IX	489
X	488
XI	487
XII	486
XIII	485
XIV	164

Viseu, 22 de Julho de 2008.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Guálter Jorge Lopes Mirandez, mandatário e presidente da direcção.

Luís Alberto Pessoa da Fonseca e Castro, mandatário e vice-presidente da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira Centro.

Depositado em 13 de Novembro de 2008, a fl. 27 do livro n.º 11, com o n.º 283/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

…

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — USP/CGTP-IN — Alteração.

Alteração, aprovada em congresso realizado em 24 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, também abreviadamente designada pela sigla USP/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exerçam a sua actividade no distrito do Porto.

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos do Porto/CGTP-IN tem a sua sede no Porto, podendo criar uniões locais dentro do seu âmbito geográfico.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A União dos Sindicatos do Porto é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos do Porto orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindicais e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos do Porto, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça ou nacionalidade.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A União dos Sindicatos do Porto defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical, que a União dos Sindicatos preconiza, assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 8.º

Independência sindical

A União dos Sindicatos do Porto define os seus objectivos, desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade

A União dos Sindicatos do Porto cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista, luta pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

A União dos Sindicatos do Porto assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 11.º

Objectivos

A União dos Sindicatos do Porto tem por objectivos, em especial:

a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical a nível do distrito, de acordo com as orientações gerais definidas pela CGTP-IN;
b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da unidade e da organização;
c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da unidade e da organização;
d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível distrital;
h) Dirigir, coordenar e dinamizar as acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população do distrito, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social, nomeadamente através da sua participação institucional;
i) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais congéneres dos outros países e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 12.º

Estrutura

As associações que constituem a USP/CGTP-IN são os sindicatos e as uniões locais que desenvolvam actividade no distrito.

Artigo 13.º

Sindicato

1 — O Sindicato é a organização sindical de base da estrutura da USP/CGTP-IN a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.
2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, de unidade de produção ou de serviço.

Artigo 14.º

Uniões locais

1 — A união local é a associação sindical descentralizada da USP/CGTP-IN que, dotada de estatutos próprios, sendo de âmbito geográfico inferior ao distrito, desenvolve a sua acção no respectivo âmbito e no quadro da União dos Sindicatos do Porto, com base nas delegações, secções, secretariados de zona ou outras formas de organização descentralizada dos sindicatos.
2 — As uniões locais participam de pleno direito na actividade da União dos Sindicatos do Porto, nos termos previstos nos presentes estatutos.
3 — Nas zonas onde não funcionem uniões locais, e enquanto tal não se verificar, deverão ser constituídos secretariados locais, com atribuições, funcionamento e composição a definir em regulamento a aprovar pelo plenário de sindicatos.

Artigo 15.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos do Porto faz parte da estrutura da CGTP-IN, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do distrito.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 16.º

Filiação

Têm o direito de se filiar na União dos Sindicatos do Porto os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito

do Porto e aceitam os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 17.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção da União dos Sindicatos do Porto, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
b) Exemplar dos estatutos do Sindicato,
c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito;
e) Último relatório e contas aprovados.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na União.

Artigo 18.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.
2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção da União dos Sindicatos do Porto, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 19.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger e destituir os membros da direcção e do conselho fiscalizador, nos termos dos presentes estatutos;
b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos do Porto a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário e do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos do Porto em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
e) Serem informados regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Porto;
f) Deliberar sobre o plano de actividades e o orçamento, bem como sobre o relatório e contas, a apresentar anualmente pela direcção da União dos Sindicatos do Porto;
g) Exprimir os seus pontos de vista sobre as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União dos Sindicatos do Porto, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 20.º

Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos do Porto, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.
2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício de direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerando.
4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da União dos Sindicatos do Porto subordinam-se às normas regulamentadoras definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 21.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades da União dos Sindicatos do Porto e manter-se delas informado;
b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos do Porto na prossecução dos seus objectivos;
d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais de solidariedade internacionalista;
f) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e respectiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações, promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelos órgãos da União dos Sindicatos do Porto e da CGTP-IN;
h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela CGTP-IN e pela União dos Sindicatos do Porto;
i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
j) Comunicar à direcção da União dos Sindicatos do Porto, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

l) Enviar anualmente à direcção da União dos Sindicatos do Porto o relatório e contas, bem como o orçamento, no prazo de 15 dias após a sua aprovação pelo órgão competente respectivo.

Artigo 22.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da sua adesão;
b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou dissolução, por vontade dos associados.

Artigo 23.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de Sindicatos da União dos Sindicatos do Porto e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos da União dos Sindicatos do Porto

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Órgãos deliberativos, executivos e fiscalizadores

Os órgãos da União dos Sindicatos do Porto são:

a) O congresso;
b) O plenário de sindicatos;
c) A direcção;
d) O conselho fiscalizador.

Artigo 25.º

Funcionamento dos órgãos

1 — O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos do Porto será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da USP/CGTP-IN, a saber:

a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias, sempre que necessário;
c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
d) Exigência de quórum para as reuniões;
e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
f) Obrigatoriedade de voto presencial;
g) Elaboração de actas das reuniões;
h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

2 — Em função da especificidade dos assuntos a debater, poderão ser chamados a intervir consultivamente nas reuniões dos órgãos da USP/CGTP-IN outros dirigentes sindicais, quadros e colaboradores do movimento sindical que a maioria dos seus membros respectivos entenda convidar para o efeito.

Artigo 26.º

Exercício dos cargos sindicais

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.
2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixam de receber, parcial ou totalmente, a retribuição do seu trabalho têm direito a ser reembolsados dos valores correspondestes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 27.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 28.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Porto.
2 — Poderão participar no congresso sindicatos não filiados, desde que assim o delibere o plenário, que deverá também definir a forma dessa participação.

Artigo 29.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no congresso é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.
2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por cada sindicato, bem como a forma da sua designação, serão definidas no regulamento do congresso.

Artigo 30.º

Participação da direcção

Os membros da direcção da União dos Sindicatos do Porto participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 31.º

Participação das uniões locais, interjovem distrital e inter-reformados distrital

As uniões locais do distrito do Porto, a interjovem e inter-reformados distritais participam no congresso com direito a voto, sendo a sua representação a que resulta do expressamente previsto no regulamento do congresso.

Artigo 32.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por braço levantado com exibição do respectivo cartão de voto, salvo na eleição da direcção que é por voto directo e secreto.

3 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 33.º

Competências

Compete ao congresso:

a) Apreciar a actividade desenvolvida pelos órgãos da União dos Sindicatos do Porto;

b) Definir as orientações para a actividade sindical no distrito, em harmonia com a orientação geral da CGTP-IN;

c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;

d) Eleger e destituir a direcção da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O congresso reúne de quatro em quatro anos em sessão ordinária para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto;

b) Quando a direcção o entender necessário;

c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Porto.

3 — Em caso de urgência comprovada da reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 36.º e 37.º podem ser reduzidos a metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

Artigo 35.º

Data e ordem de trabalhos

1 — A ordem de trabalhos do congresso, bem como a sua data, são fixados pelo plenário de sindicatos, sob proposta da direcção.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea *c*) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 36.º

Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção da União dos Sindicatos do Porto e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e às uniões locais e publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 37.º

Regulamento

O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

Artigo 38.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela totalidade dos elementos da direcção da União dos Sindicatos do Porto ou por alguns deles e presidida por um dos seus membros a escolher entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa delegados eleitos pelo congresso, sob proposta da direcção.

3 — No caso de o congresso destituir a direcção, deverá eleger uma mesa constituída por, pelo menos, cinco delegados.

Artigo 39.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidatura à direcção da União dos Sindicatos do Porto:

a) A direcção;

b) 15 % dos delegados inscritos no congresso, não se considerando para o efeito os subscritores que sejam simultaneamente candidatos.

2 — Na constituição das listas observar-se-á o seguinte:

a) As listas são constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta;

b) Os candidatos a que se refere a alínea anterior devem pertencer a sindicatos filiados ou a sindicatos não filiados mas que tenham assumido o objectivo da sua filiação ou que contribuam solidariamente para as actividades desenvolvidas pela União dos Sindicatos do Porto.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

SECÇÃO III

Plenário de sindicatos

Artigo 40.º

Composição

1 — O plenário é o órgão máximo entre congressos e é composto pelos sindicatos filiados.

2 — As uniões locais, a interjovem e a inter-reformados distritais participam no plenário.

3 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

4 — Os membros da direcção intervêm de pleno direito nos trabalhos do plenário.

Artigo 41.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de actividade da União dos Sindicatos do Porto, à sua estrutura descentralizada, responsável pela actividade no distrito, através de delegações com a seguinte composição, segundo a sua representatividade no distrito:

a) Até 2500 associados — dois representantes;
b) De 2501 a 7500 associados — três representantes;
c) Com mais de 7500 associados — quatro representantes.

2 — No caso de o sindicato não dispor de sede na área de actividade da União dos Sindicatos do Porto nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais daquela área a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União dos Sindicatos do Porto, uma vez mandatados pelos respectivos corpos gerentes.

3 — As uniões locais, interjovem e inter-reformados participam no plenário com dois representantes.

Artigo 42.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário de sindicatos:

a) Pronunciar-se entre as reuniões do congresso sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção ou a comissão executiva entendam dever submeter à sua apreciação;
b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
d) Ratificar os pedidos de filiação;
e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção em matéria disciplinar;
g) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
h) Aprovar o regulamento do congresso;
i) Deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados;
j) Apreciar regularmente a actuação da direcção, comissão executiva ou dos seus membros;
l) Eleger, sob proposta da direcção, os elementos para suprir vagas naquele órgão, até um terço dos membros eleitos pelo congresso;
m) Deliberar sob proposta da direcção e parecer do conselho fiscalizador, devidamente fundamentado, sobre a solidariedade material a conceder aos sindicatos que não paguem no todo ou em parte as quotizações devidas à União dos Sindicatos do Porto, fixando prazos e rectificando compromissos por estes assumidos neste âmbito;
n) Deliberar sobre a constituição de uniões locais;
o) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas do exercício anterior e o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
p) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
q) Fiscalizar a gestão e as contas, para o que elegerá um conselho fiscalizador;
r) Deliberar sobre a participação da União dos Sindicatos do Porto em estruturas de coordenação supradistrital;
s) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
t) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis.

Artigo 43.º

Reuniões

1 — O plenário de sindicatos reúne em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea *o*) do artigo anterior;
b) Até ao fim do mês de Setembro de cada ano, para analisar a actividade sindical do 1.º semestre e introduzir eventuais alterações ao plano de actividades e orçamento da União dos Sindicatos do Porto;
c) De quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *g*) e *h*) do artigo anterior.

2 — Na sua primeira reunião após a realização do congresso o plenário de sindicatos elege o conselho fiscalizador.

3 — O plenário de sindicatos reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
b) Sempre que a direcção o entender necessário;
c) A requerimento do conselho fiscalizador ou dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 44.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção, por meio de carta a enviar a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita a recepção da con-

vocatória, com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita pela comissão executiva com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através de um meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário de sindicatos ser convocada nos termos da alínea *c*) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

Artigo 45.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário de sindicatos é constituída por elementos da comissão executiva, mandatados para o efeito, que escolherá de entre os seus membros quem presidirá.

Artigo 46.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — As uniões locais, a interjovem e a inter-reformados presentes no plenário não têm direito a voto.

SECÇÃO IV

A direcção

Artigo 47.º

Composição

A direcção é composta por 33 membros, eleitos pelo congresso de quatro em quatro anos e podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 48.º

Competências

Compete, em especial, à direcção:

a) A direcção político-sindical do movimento sindical unitário no distrito;

b) Dirigir e coordenar a actividade da União dos Sindicatos do Porto, de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário de sindicatos;

c) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pelas estruturas da União dos Sindicatos do Porto das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;

d) Promover a nível do distrito a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

e) Assegurar a representação da União dos Sindicatos do Porto externamente, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, podendo delegar estas funções;

f) Aprovar anualmente a proposta do relatório e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento;

g) Eleger e ou destituir um coordenador e ou a comissão executiva, definindo as suas competências;

h) Apreciar e fiscalizar a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Apreciar os pedidos de filiação;

l) Convocar e dirigir os trabalhos do congresso;

m) Convocar e dirigir os trabalhos do plenário de sindicatos;

n) Decidir a realização de plenários distritais de dirigentes, delegados sindicais e activistas;

o) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

p) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, atribuições e funcionamento.

Artigo 49.º

Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger de entre si uma comissão executiva, nos termos da alínea *g*) do número anterior, fixando o número dos respectivos membros, as suas atribuições, competências e funcionamento, que constarão de regulamento próprio;

b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um coordenador que terá assento por direito próprio na comissão executiva.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva através do regulamento previsto na alínea *a*) do n.º 1 deste artigo, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos.

Artigo 50.º

Reuniões

1 — A direcção reúne uma vez por mês.

2 — A direcção reúne extraordinariamente:

a) Sempre que o delibere;

b) Sempre que a comissão executiva o entenda necessário;

c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 51.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

Convocação

1 — A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 53.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco sindicatos eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção da União dos Sindicatos do Porto ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direcção da União dos Sindicatos do Porto.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento das contribuições para a União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 54.º

Mandato

A duração do mandato do conselho fiscalizador é de quatro anos.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades e o relatório e as contas apresentados pela direcção;

c) Elaborar pareceres sobre outras matérias, quando solicitado pelo plenário de sindicatos, direcção ou comissão executiva;

d) Fiscalizar a aplicação do fundo de acção de massas;

e) Apresentar à direcção sugestões de interesse para a vida da União;

f) Requerer à direcção a convocação do plenário de sindicatos sempre que o entender necessário;

g) Definir as suas normas de trabalho e eleger, eventualmente, um coordenador.

Artigo 56.º

Reuniões e deliberações

1 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes ao ano.

2 — O conselho fiscalizador poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da União.

3 — O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

SECÇÃO VI

Órgãos consultivos, organismos autónomos e comissões distritais

Artigo 57.º

Plenário distrital de dirigentes, delegados sindicais e activistas

1 — O plenário distrital é uma reunião ampla de dirigentes, delegados sindicais e activistas do distrito.

2 — Cabe ao plenário distrital o aprofundamento do debate e da dinamização para as grandes questões e iniciativas do movimento sindical.

3 — Compete à direcção a decisão da sua realização, embora, em caso de urgência, possa caber à comissão executiva.

4 — A mesa do plenário distrital é constituída pela comissão executiva, que designará de entre si quem presidirá.

Artigo 58.º

Interjovem/Porto

1 — A Interjovem/Porto é uma organização de jovens trabalhadores criada no âmbito da União dos Sindicatos do Porto e é dotada de órgãos próprios para o desenvolvimento da sua actividade.

2 — A Interjovem/Porto orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos do Porto, enquadrando a sua actividade tendo em conta as deliberações dos órgãos competentes desta.

3 — A Interjovem/Porto tem por objectivo desenvolver uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos jovens trabalhadores do distrito, organizar os jovens envolvidos em acções de formação profissional, aprendizagem, programas ocupacionais e jovens desempregados para a defesa dos seus direitos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e assegurar a representação institucional dos jovens trabalhadores do movimento sindical unitário do distrito.

4 — Sob proposta da Interjovem/Porto deverá a direcção da União dos Sindicatos do Porto submeter à apreciação do plenário o regulamento da Interjovem/Porto, que deverá também deliberar sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

Artigo 59.º

Inter-Reformados/Porto

1 — A Inter-Reformados/Porto é a organização de reformados criada no âmbito da União dos Sindicatos do Porto

e é dotada de órgãos próprios para o desenvolvimento da sua actividade.

2 — A Inter-Reformados/Porto orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos do Porto, enquadrando a sua actividade tendo em conta as deliberações dos órgãos competentes desta.

3 — A Inter-Reformados/Porto tem por objectivo organizar, no âmbito da União dos Sindicatos do Porto, os trabalhadores reformados para a defesa dos seus direitos colectivos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os trabalhadores reformados do movimento sindical do distrito.

Artigo 60.º

Comissão distrital de mulheres

Com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras do distrito, propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento e, ainda, para incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente dos órgãos de direcção, é criada a Comissão Distrital de Mulheres da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 61.º

Composição e funcionamento das comissões distritais

A composição, designação dos membros e o funcionamento da Comissão Distrital de Mulheres, ou de outras comissões distritais que venham a ser criadas, serão objecto de deliberação da direcção por proposta da comissão executiva.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 62.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 63.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 64.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 65.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 66.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção da União dos Sindicatos do Porto, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário de sindicatos que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 67.º

Fundos

Constituem fundos da União dos Sindicatos do Porto:

a) As contribuições ordinárias da CGTP-IN;
b) As quotizações dos 3 % para o Fundo de Acção de Massas;
c) As quotizações dos 2 % para a União;
d) As contribuições extraordinárias;
e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 68.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da CGTP-IN são variáveis e serão aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente segundo as normas estatutárias em vigor.

Artigo 69.º

Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Porto e que não seja membro da CGTP-IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização que é de 10 % da sua receita mensal no distrito proveniente da quotização.

2 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Porto ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 3 % para custear as despesas resultantes de iniciativas e acções de massas de carácter nacional e distrital e uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito para custear o normal funcionamento da União com vista à prossecução dos objectivos contidos nos presentes estatutos.

3 — As quotizações devem ser enviadas à comissão executiva da União dos Sindicatos do Porto até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitarem.

Artigo 70.º

Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, ao conselho fiscalizador para parecer e ao plenário de sindicatos para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e as contas relativos ao ano anterior.

2 — As contas e os respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data de realização do plenário de sindicatos, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior será facultado aos associados a consulta dos livros e documentos da contabilidade da União dos Sindicatos do Porto.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

Artigo 71.º

Contratos-programa

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da União dos Sindicatos do Porto, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa, a submeter ao plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto por proposta da direcção e parecer do conselho fiscalizador.

2 — Dos contratos-programa referidos no número anterior constará, obrigatoriamente, a previsão da isenção total ou parcial do pagamento da quotização por parte dos sindicatos, respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 72.º

Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 73.º

Competência

A fusão e dissolução da União dos Sindicatos do Porto só pode ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.

Artigo 74.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito geográfico da União dos Sindicatos do Porto e que neles estejam filiados.

2 — O congresso que deliberar a dissolução ou fusão deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em algum caso, os bens da União dos Sindicatos do Porto ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Símbolo, bandeira e hino

Artigo 75.º

Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos do Porto é o da CGTP-IN, apenas diferindo nas letras de base, que serão «USP/CGTP-IN».

Artigo 76.º

Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos do Porto é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

Artigo 77.º

Hino

O hino da União dos Sindicatos do Porto é o hino designado Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

Registados em 14 de Setembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 52, a fl. 119 do livro n.º 2.

STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

CAPÍTULO I

Identificação do Sindicato

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, abreviadamente designado por STE, reger-se-á pelos presentes

estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional, sem prejuízo dos trabalhadores que, abrangidos nos termos do artigo seguinte, exerçam funções fora dele.

2 — Podem ser criados pela direcção secretariados regionais e sectoriais nos locais e áreas em que isso se justifique.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O Sindicato representa os quadros técnicos civis da administração central, local ou regional, dos departamentos militares e dos institutos públicos ou de outros serviços públicos personalizados e ainda de serviços públicos ou de utilidade pública privados, ou de gestão privada, ou entidades públicas empresariais, qualquer que seja a natureza do vínculo profissional ou a forma de remuneração.

2 — O Sindicato poderá vir a incluir no seu âmbito os quadros técnicos das empresas públicas e nacionalizadas.

Artigo 4.º

Quadros

Para os efeitos do artigo anterior consideram-se abrangidos os trabalhadores:

a) Integrados em carreira geral ou especial ou outros cuja actividade, constante de contrato de trabalho, seja identificada como técnica por via da sua designação ou respectivo conteúdo funcional; ou

b) Habilitados com um título de formação académica de nível superior, oficialmente reconhecido, ou formação especializada no domínio das várias ciências e ou tecnologias; ou

c) Cujas funções pressuponham um elevado grau de responsabilidade.

Artigo 5.º

Símbolo e bandeira

1 — O STE tem como símbolo as iniciais STE desenhadas a branco e negro sobre fundo azul redondo e, em duplo círculo, sobre fundo branco, a inserção a caracteres negros da denominação Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado.

2 — O STE adopta uma bandeira de cor azul com o seu símbolo gravado no meio.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 7.º

Princípios

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, com total independência em relação ao Estado, ao patronato e a associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político ou religioso.

Artigo 8.º

Unidade e solidariedade

O Sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condição próprias dos quadros técnicos.

Artigo 9.º

Objectivos

O Sindicato tem como objectivos principais:

a) Representar, defender e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados;

b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus filiados democraticamente expressas;

f) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de carácter político;

g) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

h) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade a que pertençam, nomeadamente em caso de inquérito, de procedimento disciplinar ou acção judicial;

i) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;

j) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados.

Artigo 10.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao Sindicato, entre outras funções:

a) Negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;
c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de medidas respeitantes à reforma da administração;
d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;
e) Gerir instituições de carácter social próprias ou em colaboração com outras entidades;
j) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
g) Assegurar aos associados informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;
h) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 11.º

Inscrição

Podem inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores referidos nos artigos 3.º e 4.º destes estatutos, na situação de actividade, aposentados ou reformados.

Artigo 12.º

Admissão

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de oito dias.
2 — Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.
3 — Este recurso será apreciado pela comissão de recursos, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

Artigo 13.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar em toda a actividade do Sindicato;
b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou outros, nos termos dos respectivos regulamentos;
f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;
g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;
h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
i) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

2 — À excepção do direito a serem eleitos para os órgãos do Sindicato consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, as quotas relativas a um trimestre.

Artigo 14.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
b) Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;
c) Participar nas actividades do Sindicato;
d) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;
f) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;
g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 15.º

Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.
2 — A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixarem de exercer a sua actividade profissional no Estado e entidades referidas no artigo 3.º e não continuarem por qualquer forma vinculados a elas;
b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir de recepção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;
c) Forem punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea *b*) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

CAPÍTULO IV

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos

São órgãos do Sindicato:

a) A assembleia geral;
b) A direcção;
c) O conselho fiscal;
d) A mesa da assembleia geral;
e) A comissão de recursos.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;
b) Assembleia geral extraordinária;
c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A mesa da assembleia geral tem quatro elementos suplentes.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

Artigo 25.º

Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;
d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos estatutários;
e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;
g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
h) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas no artigo 15.º;
i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas *e*) e *f*) do artigo anterior.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 27.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da direcção, da mesa da assembleia geral ou de um mínimo de 200 associados.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em, pelo me-

nos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b*), *c*) e *g*) do artigo 25.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea *d*) do artigo 25.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de sócios.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar para além das 2 horas.

4 — A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

Artigo 29.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 30.º

Composição

1 — A direcção é composta por 83 elementos efectivos e, no máximo, por 40 suplentes e deverá assegurar a organização e representação do sindicato a nível nacional, regional e local.

2 — O presidente pode propor à direcção a designação dos vice-presidentes que se mostrarem necessários, com o limite de três.

3 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral, em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º um vice-presidente e o 3.º o tesoureiro.

4 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados durante, o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — A direcção funciona de acordo com um regulamento interno a aprovar por maioria simples, por proposta do presidente.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento deve prever a constituição das comissões, secretariados ou outras estruturas necessárias ao bom funcionamento e representação do Sindicato a nível nacional, regional e sectorial.

3 — As comissões, secretariados ou estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.

Artigo 32.º

Competências da direcção

1 — São funções da direcção:

a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical;
b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;
f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;
g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;
h) Negociar as propostas de convenções colectivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;
i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;
k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;
l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;
m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e sectoriais, nos termos do artigo 2.º;
n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
p) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
q) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a

do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

3 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

4 — Compete à direcção a gestão e funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

Artigo 33.º

Competências do presidente da direcção

São competências do presidente:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da direcção, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;
d) Propor à direcção os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial, a eventual designação de outros vice-presidentes, com o limite de três, bem como a de um coordenador e de um vice-coordenador para cada secretariado regional e sectorial;
e) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos sócios;
f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direcção.

SECÇÃO IV

Organização regional e sectorial

Artigo 34.º

Secretariados regionais

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada pelos secretariados regionais.

2 — Os secretariados regionais criados abrangem:

a) O dos Açores, toda a Região Autónoma dos Açores;
b) O da Madeira, toda a Região Autónoma da Madeira;
c) O do Porto, os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança;
d) O de Coimbra, os distritos de Aveiro, Coimbra e Leiria;
e) O de Viseu, os distritos de Guarda, Viseu e Castelo Branco;
f) O de Évora, os distritos de Portalegre, Évora e Beja;
g) O do Algarve, o distrito de Faro.

Artigo 35.º

Secretariados sectoriais

A acção sindical é assegurada, em termos sectoriais, pelos Secretariados de Investigação Científica, da Educação, da Saúde, das Finanças, Marítimo-Portuário, das Autarquias Locais e da Defesa Nacional.

Artigo 36.º

Composição dos secretariados regionais e sectoriais

1 — Os secretariados regionais e sectoriais são compostos por três a sete elementos efectivos e por um a três suplentes.

2 — A direcção deverá estabelecer quais os elementos efectivos e suplentes que integram cada secretariado regional e sectorial.

Artigo 37.º

Competências dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

a) Dinamizar a vida sindical na região, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e ou sócios;
b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores da área das respectivas regiões, quando lhes seja pedido;
c) Elaborar e manter actualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da região;
d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;
e) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;
f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;
g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;
h) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais da região;
i) Representar o Sindicato na região.

Artigo 38.º

Competências dos secretariados sectoriais

Compete aos secretariados sectoriais:

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo sector, promovendo, designadamente, a eleição dos delegados sindicais, a difusão das informações sindicais e as reuniões dos delegados sindicais e ou de sócios do respectivo sector;
b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais do sector;
c) Representar o Sindicato no sector;
d) Desempenhar todas as tarefas que neles venham a ser delegadas.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — Os secretariados regionais e sectoriais funcionam de acordo com um regulamento interno, a aprovar pela direcção.

2 — Os secretariados regionais e sectoriais terão um coordenador e um vice-coordenador.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 40.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal tem três elementos suplentes.

Artigo 41.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 42.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VI

Tesoureiro

Artigo 43.º

Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com o presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual.
2 — Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO VII

Comissão de recursos

Artigo 44.º

Constituição e competências

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direcção que apliquem sanções e que recusem a admissão no Sindicato.
2 — A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido por acordo entre os dois primeiros.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas

Artigo 45.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho. Estas comissões poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.
2 — As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.
2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

Artigo 47.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;
b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do artigo 29.º;
c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 48.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 200 associados que não integrem as respectivas listas para os órgãos sociais.
2 — A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.
3 — As listas deverão, tanto quanto possível, incluir candidatos pertencentes a vários sectores de actividade.
4 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura

designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue programa de acção.

5 — A direcção apresentará uma lista de candidatos, que poderá retirar se assim o entender.

6 — Dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas o presidente da mesa da assembleia geral providenciará a sua afixação na sede do Sindicato e nos secretariados regionais. Cada candidatura será identificada por uma letra do alfabeto.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerente não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 51.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber toda as reclamações, até oito dias após sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

e) Assegurar o envio do expediente necessário à votação aos associados com capacidade eleitoral até ao 15.º dia anterior à data marcada para as eleições;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 52.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 54.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

a) As candidaturas são alternativas.

b) Haverá um boletim de voto que enumerará as listas candidatas.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 55.º

Delegados sindicais

1 — Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por serviço ou local de trabalho.

2 — No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

Artigo 56.º

Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção ou pelos secretariados regionais,.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados tem de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

Artigo 57.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no n.º 2 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efectuar nos termos do artigo anterior.

Artigo 58.º

Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conheci-

mento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, ao serviço ou departamento onde a sua actividade se exerça.

Artigo 59.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre a direcção do Sindicato e os sócios que representam, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
c) Participando nas reuniões com a direcção para que forem convocados;
d) Informando a direcção dos problemas específicos do seu sector.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 60.º

Exercício

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, cabendo recurso das suas decisões para a comissão de recursos prevista no artigo 44.º
2 — Aos sócios serão dadas todas a garantias de defesa, designadamente:

a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 61.º

Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penalidades:

Advertência por escrito;
Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
Suspensão até um ano;
Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 62.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 63.º

Receitas

1 — São receitas do Sindicato:

a) O produto das jóias e quotas;
b) As doações ou legados;
c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.
3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.
4 — Os secretariados regionais movimentarão também as verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e por outro membro do secretariado.

Artigo 64.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 65.º

Assembleia geral

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 27.º

Artigo 66.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e secretariados e assegurada a sua divulgação entre os sócios pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Dissolução

Artigo 67.º

Admissibilidade

O STE só poderá ser dissolvido caso se verifique a inviabilidade de prossecução das suas finalidades estatutárias.

Artigo 68.º

Processo liquidatário

1 — Tornando-se inevitável a dissolução, a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária de cinco membros.
2 — O remanescente do espólio do STE, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 69.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado como previsto na alínea *l*) do n.º 1 do artigo 32.º

Registados em 19 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 53, a fl. 119 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — USP/CGTP-IN — Eleição em 24 de Outubro de 2008 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Albano da Silva Ribeiro, casado, carpinteiro, 50 anos, bilhete de identidade n.º 6804707, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu.

Alcino Manuel Sousa Santos, casado, químico, 46 anos, bilhete de identidade n.º 7599888, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

Álvaro dos Santos Pinto, casado, ferroviário, 52 anos, bilhete de identidade n.º 3455054, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Artur José Gonçalves Monteiro, casado, verificador auxiliar aduaneiro, 52 anos, bilhete de identidade n.º 3584846, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Carla Alexandra Gomes Cunha, divorciada, costureira especializada, 33 anos, bilhete de identidade n.º 10509932, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis.

Célia Maria Cardoso Gomes, divorciada, controladora de qualidade, 33 anos, bilhete de identidade n.º 10774012, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Norte.

Daniel Ribeiro Padrão Sampaio, casado, empregado de escritório, 57 anos, bilhete de identidade n.º 2729111, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Dário Roberto Alves Carvalho, casado, electricista, 28 anos, bilhete de identidade n.º 11690367, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Eduardo Jorge Gomes Martins Ferreira, solteiro, empregado bancário, 40 anos, bilhete de identidade n.º 8105830, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira.

Ermelinda Maria Araújo Silva Martins, casada, técnica de limpeza hospitalar, 44 anos, bilhete de identidade n.º 7008127, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, casado, tipógrafo, 61 anos, bilhete de identidade n.º 847429, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

Fátima Graciete da Silva Morais, solteira, escriturária, 29 anos, bilhete de identidade n.º 11662962, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Francisco José de Oliveira Alves Proença, casado, bancário, 54 anos, bilhete de identidade n.º 3002822, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato de Empresas do Grupo Caixa Geral Depósitos.

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de *snack bar* principal, 49 anos, bilhete de identidade n.º 5779700, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Henrique João Carneiro Borges, casado, professor, 53 anos, bilhete de identidade n.º 3134923, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Professores do Norte.

Hernâni Mota Marinho, casado, técnico especialista de telecomunicações, 55 anos, bilhete de identidade n.º 3014562, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Telecomunicações e Audiovisual.

João Andrade Carvalho, casado, carteiro, 50 anos, bilhete de identidade n.º 7673545, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

João Fernando Freitas Torres, casado, empregado de escritório, 55 anos, bilhete de identidade n.º 2855065, do

arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Joaquim Augusto Vieira da Costa, casado, escriturário, 49 anos, bilhete de identidade n.º 3990561, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, casado, vidreiro, 53 anos, bilhete de identidade n.º 5840690, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Industria Vidreira.

Jorge Manuel Silva Pinto, casado, trabalhador administrativo, 59 anos, bilhete de identidade n.º 984395, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

José António Ribeiro dos Santos, casado, tec. ind. petrolífera, 51 anos, bilhete de identidade n.º 3864500, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

Luís Manuel Pereira Pinto, casado, metalúrgico, 42 anos, bilhete de identidade n.º 9436780, do arquivo de identificação Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte.

Maria Cristina Escarduça Faria Monteiro, divorciada, operária especializada, 44 anos, bilhete de identidade n.º 6584671, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Maria de Fátima Teixeira Gomes Monteiro, solteira, enfermeira, 50 anos, bilhete de identidade n.º 3703710, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Maria José Araújo da Silva, casada, professora, 44 anos, bilhete de identidade n.º 7400812, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Professores do Norte.

Maria Luísa Marques Pinto Batista, casada, costureira especializada, 51 anos, bilhete de identidade n.º 3996822, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis.

Maria Natália Pinto de Carvalho, casada, assistente administrativa especialista, 57 anos, bilhete de identidade n.º 1930061, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, casada, cortadeira, 32 anos, bilhete de identidade n.º 10897804, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Palmira Alves Peixoto, solteira, operária têxtil, 53 anos, bilhete de identidade n.º 7263642, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Paula Cristina Barbedo Carmo, solteira, enfermeira, 38 anos, bilhete de identidade n.º 8912006, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Rosa Cristina Duarte Ferreira, casada, operadora de hipermercado, 26 anos, bilhete de identidade n.º 12424372, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Tiago Daniel da Costa Oliveira, união de facto, metalúrgico, 27 anos, bilhete de identidade n.º 11690826, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APEMETA — Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 16 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Artigo 4.º [aditamento da alínea *h*)]

Atribuições

Compete à Associação:

a) Promover a recolha, desenvolvimento, permuta e divulgação de conhecimentos e experiências que

cubram a problemática ambiental nos seus diferentes aspectos;

b) Manter contactos com todas as entidades, públicas ou privadas, tanto nacionais como estrangeiras, nomeadamente governamentais, que sirvam para a realização do estipulado no artigo 3.º;

c) Desenvolver acções concretas para a prossecução no estipulado no artigo 3.º, tais como acções de formação, seminários ou outras acções de divulgação e sensibilização e acções de aproximação entre associados;

d) Promover e facilitar encontros, debates e troca de experiências, no domínio do ambiente, entre os seus associados e personalidades portuguesas ou estrangeiras;

e) Emitir conselhos e pareceres na área ambiental sempre que o considere para os seus fins ou para isso solicitada;

f) Promover todas as acções que considere necessárias no interesse dos associados;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

h) Promover acções de cooperação para o desenvolvimento e de educação para o desenvolvimento.

Artigo 11.º (alteração)

Órgãos

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho geral e os órgãos consultivos.

Artigo 12.º (alteração do n.º 3)

Designação e duração do mandato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos por três anos, em lista de que consta a indicação dos respectivos cargos, e mantêm-se em exercício até à sua efectiva substituição.

2 — As listas eleitorais devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral com antecedência mínima de sete dias em relação à data da assembleia geral que as deve eleger, ficando patente aos associados durante esse prazo na sede da Associação.

3 — Juntamente com os membros efectivos da direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral serão eleitos, respectivamente, dois, um e um suplentes.

4 — A eleição será feita por escrutínio secreto.

5 — Cada uma das pessoas colectivas eleitas para cargo associativo designará uma pessoa singular sua representante a fim de exercer pessoalmente tal cargo.

Artigo 15.º (alteração do n.º 5)

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária, até 31 de Março de cada ano, para apreciação do balanço, relatório e contas da direcção e parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano findo, e para aprovar o orçamento e o programa de actividades para o ano em curso.

2 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária, de três em três anos, até 31 de Março, para a eleição dos membros da respectiva mesa, da direcção e do conselho fiscal.

3 — A sessão ordinária referida no número anterior deve efectuar-se no mesmo dia e em continuação da sessão ordinária efectuada nesse ano para efeitos do n.º 1.

4 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que a direcção ou conselho fiscal o julgue necessário, ou a requerimento de pelo menos cinco associados efectivos.

5 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, por meio de via electrónica ou por aviso postal dirigido a cada associado, com a antecedência mínima de 15 dias, do qual constem obrigatoriamente o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos, devendo a convocatória ser publicada num jornal diário de Lisboa e noutro do Porto, com, pelo menos, oito dias de antecedência.

6 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos, metade e mais um dos seus associados efectivos.

7 — Os associados efectivos poderão fazer-se representar por outros de tais associados, mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo no entanto nenhum associado representar mais de dois associados.

8 — Não se verificando o condicionalismo previsto no n.º 6, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados efectivos, em segunda convocação, com a mesma ordem de trabalhos, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

9 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

10 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

11 — As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 17.º [alteração dos n.os 1, alínea *g*), e 4]

Competência

1 — Compete à direcção:

a) Gerir a Associação e representá-la activa e passivamente, em juízo e fora dela;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

c) Elaborar o balanço e relatório de contas;

d) Preparar, submeter para aprovação à assembleia geral e dar execução ao regulamento eleitoral;

e) Elaborar e submeter para aprovação à assembleia o orçamento e o programa de actividades;

f) Deliberar sobre a admissão dos associados ordinários;

g) Nomear elementos das comissões técnicas e do conselho consultivo;

h) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos do n.º 4 e no artigo 15.º;

i) Inscrever a Associação como sócio, ou retirá-la de organizações de carácter similar ou afins, científicas, culturais ou de classe, nacionais ou estrangeiras;

j) Praticar todos os actos tidos por convenientes à realização dos objectivos da Associação.

2 — A direcção pode nomear um secretário-geral e mandatá-lo, nos termos do n.º 2 do artigo 19.º para pra-

ticar actos que caibam na competência dela, incluindo a representação da Associação.

3 — Cabe ao secretário-geral executar as deliberações da direcção e coordenar os serviços da Associação.

4 — A direcção poderá promover a constituição de comissões técnicas e do conselho consultivo, constituídos por associados e não associados, que na qualidade de especialistas sejam convidados para o efeito.

Artigo 19.º (alteração do n.º 2)

Representações perante terceiros

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, dos quais um terá de ser obrigatoriamente o presidente ou um dos vice-presidentes.

2 — Mediante propostas da direcção, do conselho geral, do conselho fiscal no âmbito da sua esfera de competência, poderá a delegação de assinaturas para o domínio de actividades bem definidas ser autorizada por votação simples em assembleia geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 20.º (alteração do n.º 3)

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos, sendo um presidente e dois vogais.

2 — No caso de vacatura do cargo de presidente, será este preenchido pelo 1.º vogal.

3 — No caso de vacatura de um dos cargos de vogal, o preenchimento será feito pelo suplente.

Artigo 23.º [eliminação da alínea *d*) do n.º 1]

Constituição

1 — O conselho geral é constituído pelos seguintes membros dos órgãos sociais, a saber:

a) Os membros efectivos da mesa da assembleia geral;
b) Os membros em exercício da direcção;
c) Os membros efectivos do conselho fiscal.

Artigo 25.º (alteração dos n.os 1 e 2)

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocado pela direcção, por iniciativa desta ou a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal. Este pedido será considerado desde que formulado pela maioria dos membros efectivos de cada um dos órgãos citados.

2 — A convocatória será feita por meio de via electrónica ou por aviso postal com antecedência mínima de cinco dias.

SECÇÃO VI

Dos órgãos consultivos

Artigo 26.º (alteração da epígrafe)

Constituição das comissões técnicas

1 — Abrangendo as principais actividades da APEMETA, serão constituídas as comissões técnicas por especialidade, cujos elementos serão nomeados pela direcção.

2 — As comissões técnicas são compostas, pelo menos, por três membros efectivos.

Artigo 27.º (alteração da epígrafe)

Competência das comissões técnicas

Artigo 28.º (eliminação da epígrafe e texto)

Constituição do conselho consultivo

O conselho consultivo é composto por personalidades de reconhecida experiência e competência técnica, nomeados nos termos da alínea *g*) do artigo 17.º, e que funcionará durante o mandato dos membros eleitos.

Artigo 29.º (eliminação da epígrafe e texto)

Competências do conselho consultivo

1 — Os membros do conselho consultivo têm por função aconselhar a direcção, através de pareceres ou de participação em questões que lhe sejam por esta submetidas.

2 — Sugerir à direcção a adopção das medidas ou a prática de diligências que entenda mais convenientes à defesa dos interesses da Associação.

3 — A actividade do conselho consultivo e dos seus membros será coordenada e presidida pelo presidente da direcção ou por quem este designar.

(Renumeração do articulado.)

Artigo 30.º

Período de exercício

. . . .

Artigo 31.º

Receitas

. . . .

Artigo 32.º

Disposição transitória

. . . .

Registados em 19 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

APIGRAF — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel — Eleição em 16 de Setembro de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Direcção executiva nacional

Litho Formas Portuguesas, S. A., representada por João Manuel Martins Cabral.

Costa & Valério, L.da, representada por Paulo José Duarte da Cruz.

Clio Artes Gráficas, L.da, representada por Elísio Gonçalves Reduto.

Novotipo Europa — Indústria e Comércio de Embalagens, S. A., representada por Luís Carlos Neves Ribeiro Neto.

Manuel Peres Júnior & Fos, S. A., representada por Sebastião Manuel Camões e Vasconcelos.

Euro-Dois Artes Gráficas, L.da, representada por José Augusto Mano Constâncio.

Lisgráfica Impressão Artes Gráficas, S. A., representada por Jaime Luciano Marques Baptista da Costa.

Bulhosas (Irmãos), S. A., representada por Alberto António de Sousa Bulhosa.

Companhia Editora do Minho, S. A., representada por Álvaro Lamares de Moura Bessa.

Associação Comercial do Distrito de Viseu — Eleição em 26 de Março de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2007-2009).

Direcção

Presidente — Guálter Jorge Lopes Mirandez. Firma representada: A Desportiva Viseense, L.da

Vice-presidentes:

João António Pereira de Figueiredo. Firma representada: Livraria Pretexto, L.da

Luís Alberto Pessoa Fonseca e Castro. Firma representada: Ilídio Pessoa, L.da

João António Ferreira Esteves. Firma representada: VISMEC — Instalações Electromecânicas, L.da

Jorge da Silva Matos. Firma representada: Hermínio Lemos & Marques, L.da

Serafim Campos Silva. Firma Representada: Restaurante Típico O Cortiço, L.da

Aurélio da Rocha Loureiro. Firma representada: Correia & Loureiro, L.da

Suplentes:

Vice-presidentes:

João de Jesus. Firma representada: João de Jesus & Filho, L.da

Bruno Carlos Cerveira Esteves. Firma representada: Studiobox, L.da

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 15 de Abril de 2008.

Preâmbulo

Os trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A., com sede em Vala do Carregado, 2580-510 Carregado, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de

Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão da Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;
b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
c) A subcomissão de trabalhadores (Sub/CT);
d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as b Comissão de Trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. ases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;
b) Pelo mínimo de 9% ou 30% dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 50% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT, ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e a alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissões de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
e) Gerir ou participar na gestão das obras e dos planos de benefícios sociais (FLEX).

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;
b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
c) Situações de aprovisionamento;
d) Previsão, volume e administração de vendas;
e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
g) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa;
h) Encargos fiscais e parafiscais;
i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
b) Tratamento de dados biométricos;
c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea *c*) do n.º 1 o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.os 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos políticos e associações sindicais e, em

geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos;

c) Qualquer acto discriminatório que prejudique o trabalhador financeiramente (vencimento, prémios, bónus extras, subsídios).

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede da CT

A Sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por dois elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato é de um ano, contado a partir da data da posse.

Os mandatários só poderão renovar candidatura após a total rotatividade dos restantes trabalhadores pela CT.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, e deste um secretário-coordenador, que executarão as deliberações da Comissão e coordenarão a actividade da CT.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;
b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de departamento, que se farão representar por dois e por um membro respectivamente.

Artigo 46.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de um ano, devendo coincidir com o da CT.
3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Conselho geral de trabalhadores

1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das Sub/CT.
2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.
3 — O CGT pode ser convocado:

a) Pela CT;
b) Por iniciativa de qualquer Sub/CT, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.
5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT das empresas do mesmo grupo ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.
3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Regulamento eleitoral

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.
2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.
3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral plenária

1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta pelos membros da CT ou por dois trabalhadores, caso não exista nessa empresa CT. Esta comissão elege o seu respectivo presidente ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante todo o processo eleitoral.
2 — A comissão eleitoral plenária (CEP) é constituída após a abertura do processo eleitoral, pelos dois membros que a iniciaram juntamente com um representante de cada candidatura concorrente (delegado da lista) que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.
3 — A CEP, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.
4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.
5 — Em caso de paridade, será nomeado mais um trabalhador da empresa.
6 — A CEP cessa o seu mandato no acto da tomada de posse da CT eleita.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral plenária (CEP).

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CEP, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CEP entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CER para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CEP deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CEP dispõe do prazo máximo de seis dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatara com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CEP, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido |no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CEP e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CEP a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos

depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente representante da CT (ou da CEP caso a CT não exista) e um vogal, um trabalhador da empresa, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CEP é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CEP, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CEP envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CEP até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CEP, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.
4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.
5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CEP.
6 — A CEP, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
2 — A CEP deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CEP e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.
6 — Das deliberações da CEP cabe recurso para plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou oito trabalhadores da empresa.
4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.
5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.
7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.
2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 14 de Novembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 117/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da EFACEC Sistemas de Electrónica, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 31 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 24, de 29 de Junho de 2008.

Artigo 45.º

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações, sem prejuízo de recurso a plenário sempre que for entendido necessário face à delicadeza do assunto.

Registados em 19 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 121/2008, a fl. 132 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Sakthi Portugal, S. A. — Eleição em 29 de Outubro de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2010).

Efectivos:

Jorge dos Santos Duarte, bilhete de identidade n.º 9832319, emitido pelo arquivo do Porto em 31 de Janeiro de 2007.

António Ângelo Fonseca Esteves, bilhete de identidade n.º 10755521, emitido pelo arquivo de Viseu em 23 de Maio de 2003.

António Arnaldo Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 8571390, emitido pelo arquivo de Lisboa em 23 de Janeiro de 2006.

Ricardo Filipe Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 12113706, emitido pelo arquivo de Lisboa em 14 de Janeiro de 2005.

Ricardo César Coutinho Silva, bilhete de identidade n.º 11730767, emitido pelo arquivo de Lisboa em 4 de Janeiro de 2006.

Suplentes:

Acácio dos Santos Afonso, bilhete de identidade n.º 3643866, emitido pelo arquivo de Lisboa em 3 de Novembro de 2003.

Luís Manuel Pereira Pinto, bilhete de identidade n.º 9436780, emitido pelo arquivo de Lisboa em 19 de Abril de 2007.

Manuel Valdemar Moreira Costa, bilhete de identidade n.º 7048272, emitido pelo arquivo de Lisboa em 10 de Julho de 1999.

Bruno Miguel Correia Ribeiro Jesus, bilhete de identidade n.º 11881097, emitido pelo arquivo de Lisboa em 5 de Setembro de 2008.

António Fernando Moutinho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10263722, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Setembro de 2004.

Registados em 17 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 119, a fl. 132 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. — Eleição em 15 de Abril de 2008 para o mandato de um ano.

Luís Ângelo Cardoso Silva, bilhete de identidade n.º 18002110.

Bruno Miguel Marques Valente, bilhete de identidade n.º 11269994.

Registados em 14 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 118/2008, a fl. 132 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A. — Eleição em 29 e 30 de Outubro de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

N.º 14013611, João Carlos Pereira Parreira, encarregado, com o bilhete de identidade n.º 434672.

N.º 14013830, José Manuel Ramos Gomes, especialista, com o bilhete de identidade n.º 2362692.

N.º 14014089, Mário Jorge Ribeiro Jesus, especialista, com o bilhete de identidade n.º 6089070.

Suplentes:

N.º 14013639, João Manuel André Salgado, chefia de nível III, com o bilhete de identidade n.º 5214219.

N.º 14013520, Francisco Santana Moita, preparador, com o bilhete de identidade n.º 5258942.

N.º 14013601, João Augusto Alves Santos, chefia de nível IV, com o bilhete de identidade n.º 7303047.

Registados em 18 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 120, a fl. 132 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Vitrohm Portuguesa, L.da

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 10 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Vitrohm Portuguesa, L.da:

> «Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, a associação sindical signatária comunica que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na Vitrohm Portuguesa, L.da, com sede na Estrada Nacional n.º 249, quilómetro 4, Trajouce, São Domingos de Rana, no próximo dia 12 de Fevereiro de 2009, no horário compreendido entre as 14 horas e as 17 horas e 30 minutos, decorrendo a votação junto à sala dos delegados sindicais.»

Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.da

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.da, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 12 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na referida empresa:

> «Os colaboradores da Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.da, vêm por este meio comunicar [...] a promoção da eleição do representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo o estipulado na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, artigo 267.º; a data prevista da eleição será 2 de Dezembro de 2008.»
>
> (Seguem as assinaturas de 22 trabalhadores.)

Victor Guedes — Indústria e Comércio, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no

trabalho na empresa Victor Guedes — Indústria e Comércio, S. A.:

«Pela presente o Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas comunica, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 5 de Fevereiro de 2009 realizar-se-á na empresa Victor Guedes — Indústria e Comércio, S. A., Largo de Monterroio Mascarenhas, 1, 1070-184 Lisboa, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Eikon Centro Gráfico, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Eikon Centro Gráfico, S. A., ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 24 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os trabalhadores da Eikon Centro Gráfico, S. A., abaixo assinados, informam VV. Ex.as que pretendem levar a efeito a eleição para os seus representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), no dia 22 de Janeiro de 2009, na sede da empresa sita na Estrada de Alcolombal, 101, 2705-833 Terrugem, Sintra.»

(Seguem-se as assinaturas de 12 trabalhadores.)

Tabaqueira, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa Tabaqueira, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da Regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Tabaqueira, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar nos dias 24 e 25 de Fevereiro de 2009, na sede da empresa, Avenida

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SOPAC — Sociedade Produtora Adubos Compostos, S. A. — Eleição realizada em 29 de Outubro de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Efectivos:

José Manuel Gomes, bilhete de identidade n.º 2362692, de 30 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa.
Gilberto Pinto da Silva, bilhete de identidade n.º 5067691, de 16 de Fevereiro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Aurélio Manuel Martins Almeida, bilhete de identidade n.º 5209264, de 29 de Junho de 2000, do arquivo de Setúbal.
Nuno Filipe S. Dias Quintas, bilhete de identidade n.º 9792335, de 9 de Junho de 2006, do arquivo de Setúbal.

Registados em 14 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 87, a fl. 29 do livro n.º 1.

Gaspar Correia, S. A. — Eleição realizada em 16 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011

Efectivo — Carlos Alberto Barbosa Lourenço.
Suplente — Jerónimo Sona de Carvalho.

Observação. — A eleição não respeitou a data da convocatória, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

Registados em 14 de Novembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 88/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

INTERAVES — Sociedade Agro-Pecuária, S. A. — Eleição realizada em 23 de Outubro de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Efectivos:

Maria José Ferreira David Pinto, n.º 602, serviço de limpeza, lista A.
Pedro Manuel Marques Batista, n.º 992, distribuição, lista B.
Maria Hortense Luís Ferreira, n.º 513, manipuladora, lista A.
Luís Manuel Coelho, n.º 1238, oficina de manutenção, lista B.

Suplentes:

Maria Manuela Azevedo Alves Poeira, n.º 910, manipuladora, lista A.
Ana Maria Domingos Mascarenhas, n.º 55, gabinete de qualidade, lista B.
Natércia Maria Soares, n.º 1450, manipuladora, lista A.
Maria Madalena Patrício Gomes, n.º 1591, manipuladora, lista B.

Registados em 12 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 85, a fl. 29 do livro n.º 1.

INAPAL — Plásticos, S. A. — Eleição realizada em 29 de Outubro de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Efectivos:

Carla Isabel Fonseca A. Bordalo, bilhete de identidade n.º 10771876, de 3 de Janeiro de 2008, do arquivo de Setúbal.
José Francisco Claro Ferreira, bilhete de identidade n.º 101221197, de 16 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa.
Carlos Alberto Valente S. Carriço, bilhete de identidade n.º 10764126, de 13 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Hugo Alexandre Paulo de Barros, bilhete de identidade n.º 11095258, de 15 de Novembro de 2005, do arquivo de Lisboa.
Luís Miguel Cordeiro Freitas, bilhete de identidade n.º 11647637, de 18 de Junho de 2004, do arquivo de Lisboa.
Luís Miguel Paixão Realista, bilhete de identidade n.º 12132519, de 6 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Registados em 14 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 86, a fl. 29 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

. . .

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P. a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do catalogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no situo da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

Neste sentido, informamos que, no âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vamos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico de relações laborais**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional **(Anexo 1)**

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE RELAÇÕES LABORAIS

PERFIL PROFISSIONAL

ÁREA DE ACTIVIDADE	**ENQUADRAMENTO NA ORGANIZAÇÃO/EMPRESA**
OBJECTIVO GLOBAL	**Executar sob a realização da direcção actividades na área da gestão de recursos humanos e mediar o relacionamento entidade empregadora/trabalhador, em matérias de relações individuais e colectivas de trabalho.**
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	**Técnico/a de Relações Laborais**

ACTIVIDADES

1. **Recolher, organizar e preparar a documentação necessária para permitir a permanente actualização da legislação laboral nas organizações:**

   1.1. Contribuir activamente para o cumprimento do normativo legal no que concerne ao Direito do Trabalho e normas internas da organização;

   1.2. Apoiar a direcção na permanente actualização do conhecimento sobre novas medidas ou legislação que se aplique à organização ou aos trabalhadores;

   1.3. Divulgar informação relevante junto dos trabalhadores que vá de encontro aos seus interesses profissionais;

   1.4. Divulgar informação relevante junto dos trabalhadores que vá de encontro aos seus interesses profissionais;

   1.5. Prestar as necessárias informações e comunicações aos representantes dos trabalhadores.

2. **Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção na organização:**

   2.1. Colaborar na identificação dos recursos necessários para implementar um sistema de gestão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST);

2.2. Incentivar as organizações, responsáveis e trabalhadores, a adoptar comportamentos seguros nos locais de trabalho;

2.3. Contribuir para a difusão da importância da gestão da SHST nas organizações, enquanto estratégia organizacional;

2.4. Colaborar na identificação dos riscos e perigos decorrentes da actividade que desenvolve a organização;

2.5. Colaborar e fornecer a informação necessária aos representantes dos trabalhadores para a SHST, para desenvolverem as tarefas e atribuições previstas na legislação.

3. Recolher, organizar e preparar a documentação necessária à análise das necessidades organizacionais em matéria de gestão de recursos humanos:

3.1. Colaborar na identificação das necessidades de contratação de pessoal;

3.2. Colaborar na reorganização dos serviços em virtude de um melhor ajustamento das funções, qualificações e necessidades das organizações;

3.3. Apoiar na preparação, harmonização legal e emissão de contratos individuais de trabalho;

3.4. Apoiar a Direcção na preparação e condução de reuniões de negociação das condições de trabalho e aumentos e regalias sociais;

3.5 Auscultar as comissões de trabalhadores;

3.6. Desenvolver e implementar medidas que eliminem as situações de discriminação e desigualdade nos locais de trabalho fazendo cumprir a legislação nacional e comunitária;

3.7 Participar no processo de avaliação de desempenho dos colaboradores;

3.8 Colaborar na identificação de necessidades formativas;

3.9 Colaborar na preparação e desenvolvimento do plano de formação anual da organização;

3.10 Incentivar os trabalhadores a manterem uma atitude de disponibilidade para a formação em virtude da necessária Aprendizagem ao Longo da Vida e dos constantes avanços tecnológicos registados;

3.11 Contribuir para a mudança de comportamentos nas organizações em função dos novos desafios que se apresentam com o alargamento da Europa e Globalização dos mercados.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Noções de:

1. Organização da SHST nas organizações.
2. Igualdade de Oportunidades e o Direito à Não Discriminação.
3. Igualdade entre Homens e Mulheres.
4. Motivação, gestão de equipas de trabalho e técnicas de resolução de conflitos.
5. Planeamento e gestão da formação profissional.
6. Economia de empresa, economia portuguesa e da União Europeias, evolução e perspectivas futuras.
7. Politicas sociais, educacionais e do emprego.
8. Sistemas de Segurança Social e a sua sustentabilidade.
9. Sociedade da Informação e do Conhecimento e o posicionamento dos trabalhadores na mesma.
10. Europa Social, a Globalização e os inerentes desafios para o movimento sindical.
11. Ética e responsabilidade social.

Conhecimentos de:

12. Língua inglesa (interpretação de documentação geral e específica da área).
13. Língua complementar (francês, espanhol).
14. Aplicações informáticas de recursos humanos.
15. Legislação laboral, evolução, direitos individuais e colectivos.
16. Direitos individuais e contrato individual de trabalho.
17. Normas e Direitos Internacionais do Trabalho e Carta dos Direitos Sociais.
18. Negociação colectiva e mediação laboral.
19. Legislação, regulamentos e normas sobre segurança e higiene no trabalho.
20. Gestão e sistemas organizacionais.
21. Gestão de recursos humanos numa perspectiva integrada.

21\. Comunicação pessoal e institucional.

SABERES-FAZER

1. Identificar as situações em que se aplica o contrato individual de trabalho, as suas especificidades e regimes especiais.
2. Identificar os princípios das Relações Colectivas de Trabalho e os direitos colectivos no âmbito da legislação laboral vigente.
3. Identificar o enquadramento e as regras para a negociação colectiva, os seus intervenientes e os instrumentos existentes para a mediação e negociação de conflitos laborais nas organizações extra-judiciais.
4. Identificar a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho como instrumento de defesa da pessoa humana, garante da qualidade das condições de trabalho e factor de produtividade.
5. Seleccionar métodos e técnicas de identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho.
6. Identificar situações de desigualdade e discriminação de uma forma geral e em particular nas organizações e no acesso ao trabalho.
7. Identificar situações de desigualdade entre Homens e Mulheres e os mecanismos reprodutores dos estereótipos bem como as acções de intervenção para a mudança.
8. Identificar os princípios da gestão e os vários sistemas de organizações existentes no mercado.
9. Aplicar técnicas de motivação e gestão de equipas.
10. Aplicar métodos e técnicas de gestão de Recursos Humanos, numa perspectiva integrada dos mesmos.
11. Cumprir as regras básicas da gestão e planeamento de acções de formação, em adequação aos normativos legais e às estratégias das organizações.
12. Aplicar técnicas de comunicação interpessoal assertiva.
13. Aplicar as regras definidas para a comunicação institucional.
14. Aplicar métodos e técnicas de mediação e negociação de conflitos no seio das organizações.
15. Reconhecer as políticas sociais, educacionais e de emprego nacionais e europeias e as perspectivas a médio longo prazo dessas políticas.
16. Reconhecer as normas aplicáveis aos trabalhadores e organizações no que concerne ao Sistema de Segurança Social e as perspectivas futuras da

sua sustentabilidade.

17. Reconhecer os desafios que a sociedade da Informação e Conhecimento representa para as organizações e para os trabalhadores e identificar formas positivas de ultrapassar esses desafios.
18. Identificar os desafios que a Europa Social e a Globalização representam para os sindicatos e as suas formas de intervenção nestes domínios.
19. Identificar os princípios e valores da ética e responsabilidade social e as suas implicações nas organizações.

SABERES-SER

1. Adaptar-se a diferentes situações e diferentes contextos organizacionais.
2. Tomar a iniciativa e demonstrar capacidade de resolução de problemas através da negociação, mediação e argumentação.
3. Adaptar a linguagem utilizada em função do interlocutor a que se dirige e privilegiar o relacionamento interpessoal com vista a obter a colaboração de todos nas organizações.
4. Integrar as normas de SHST no exercício da sua actividade profissional.
5. Motivar e incentivar o interesse dos trabalhadores para a adopção de práticas seguras no exercício da sua actividade profissional bem como incentivar o cumprimento da legislação em vigor.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO[1]

Área de Formação	**347. Enquadramento na Organização/Empresa**
Itinerário de Formação	**34705 - Técnicas de Relações Laborais**
Código e Designação do Referencial de Formação	**347242 - Técnico/a de Relações Laborais** **Nível de Formação: 3**

Educação e Formação de Adultos (EFA)

	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e critica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

[1] Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

Área de Carácter Transversal
Portefólio Reflexivo de Aprendizagem - PRA
10-85h

	Código[2]		UFCD	Horas
Formação Tecnológica[3]	5426	1	Direito do trabalho – evolução histórica e situação actual	25
	5427	2	Legislação laboral – contrato de trabalho/ direitos individuais	50
	5428	3	Direitos colectivos e relações colectivas de trabalho	50
	5429	4	Direitos e normas internacionais do trabalho e carta dos direitos sociais	50
	5430	5	Negociação colectiva e mediação laboral	50
	5431	6	Importância, objectivos e fundamentos da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	25
	5432	7	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho	25
	5433	8	Legislação e organização da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho nas empresas	50
	5434	9	Direito à igualdade e à não-discriminação	25
	5435	10	Igualdade de oportunidades entre Mulheres e Homens – mitos, estereótipos e crenças reprodutoras da desigualdade e acção para a mudança	25
	0713	11	Sistemas organizacionais e introdução à gestão	25
	5436	12	Motivação e gestão de equipas de trabalho	50
	5437	13	Noções de economia de empresa	25
	5438	14	Gestão integrada de recursos humanos	50
	5439	15	Planeamento e gestão da formação	25
	5440	16	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	5441	17	Comunicação institucional	25
	5442	18	Métodos e práticas de negociação	50
	5443	19	Língua inglesa – relações laborais - iniciação	50
	5444	20	Língua inglesa – relações laborais - desenvolvimento	50
	5445	21	Língua inglesa – relações laborais - aprofundamento	50
	5446	22	Língua espanhola – relações laborais - iniciação	50
	5447	23	Língua francesa – relações laborais - iniciação	50
	5448	24	Introdução à informática de gestão	50
	5449	25	*Software* de gestão de pessoal	25
	5450	26	Economia portuguesa e do espaço europeu	50
	5451	27	Políticas sociais, educacionais e do emprego	25
	5452	28	Sistema de segurança social e sua sustentabilidade	25
	5453	29	História do movimento sindical – nacional e internacional	25
	5454	30	Sociedade e trabalhadores da informação e do conhecimento	25
	5455	31	Europa social, globalização e desafios para os sindicatos	50
	5456	32	Ética e responsabilidade social das empresas – uma exigência	25

[2] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

[3] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

- **Técnico(a) Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia** (nível 4 de formação profissional) **(Anexo 2)**

Anexo 2:

Técnico/a Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia

PERFIL PROFISSIONAL

ÁREA DE ACTIVIDADE – AUDIOVISUAIS E PRODUÇÃO DOS MEDIA

OBJECTIVO GLOBAL – Conceber, planear e desenvolver soluções de informação e comunicação recorrendo aos princípios e práticas do design e das tecnologias multimédia

SAÍDA PROFISSIONAL – Técnico Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia

ACTIVIDADES

1. Proceder à concepção técnica e ao planeamento de projectos de sistemas e produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação:
   1.1. Elaborar propostas de projectos de desenvolvimento de produtos multimédia para clientes.
2. Coordenar processos de produção multimédia (recursos humanos e técnicos), garantindo padrões de qualidade dos produtos finais.
3. Programar aplicações multimédia utilizando ferramentas de autor.
4. Desenvolver componentes multimédia utilizando as ferramentas e tecnologias *standard.*
5. Conceber guiões e *storyboards* para produtos audiovisuais e multimédia.
6. Conceber e produzir efeitos visuais em áudio e vídeo.
7. Criar imagens gráficas para projectos de *design* gráfico.
8. Planificar, desenhar e desenvolver sítios *Web.*
9. Aplicar estratégias de *marketing* na construção de sítios *Web.*
10. Modelar e animar objectos 3D.
11. Conceber, produzir e desenvolver projectos de animação multimédia 2D e 3D.
12. Conceber e produzir interfaces para sistemas de *e-learning*, comércio electrónico,

portais empresariais, *intranets* e *extranets*.

13. Aplicar estratégias de optimização do *design* de interfaces na construção de suportes multimédia.
14. Gerir o desenvolvimento de produtos multimédia (recursos humanos e técnicos) garantindo os padrões de qualidade do produto final.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Noções de:

1. Inglês técnico.
2. Algoritmia e estruturas de dados.
3. Desenho e representações gráficas.
4. Direitos de autor, protecção de dados e propriedade industrial.

Conhecimentos de:

5. *Hardware* e sistemas operativos para multimédia.
6. *Design* e comunicação gráfica.
7. Publicidade e *marketing*.
8. Metodologia do Projecto.

Conhecimentos aprofundados de:

9. Aplicações informáticas e de multimédia.
10. Tecnologias de produção multimédia.
11. Concepção, *design* e optimização de conteúdos.
12. Técnicas de captação, tratamento e optimização de imagens digitais.
13. Técnicas de captação, tratamento e optimização de som digital.
14. Técnicas de edição e pós-produção vídeo.
15. Técnicas de animação multimédia em 2D e 3D.
16. Técnicas de modulação 3D.
17. Técnicas avançadas de programação multimédia.
18. Técnicas de construção e desenvolvimento de páginas *Web*.
19. Técnicas de construção e desenvolvimento de bases de dados para a *Internet*.
20. Técnicas de desenvolvimento de sistemas de autor.

21. Gestão do desenvolvimento de projectos multimédia: pré-produção, produção e pós-produção.

SABERES-FAZER

1. Construir algoritmos que permitam realizar processos adequados à solução de problemas de trabalho.
2. Analisar e identificar situações e métodos de cálculo a adoptar perante problemas concretos.
3. Analisar problemas e implementar soluções com base na programação orientada por objecto.
4. Executar construções geométricas.
5. Identificar e seleccionar os equipamentos e as tecnologias adequados para conceber e desenvolver produtos multimédia.
6. Aplicar as linguagens de programação multimédia
7. Resolver problemas de programação simples adaptando-os aos modelos de programação das linguagens multimédia de alto nível.
8. Planificar uma aplicação multimédia.
9. Avaliar uma aplicação multimédia em função do consumidor final.
10. Aplicar as tecnologias de concepção e produção de efeitos visuais e vídeo.
11. Avaliar e seleccionar estratégias de optimização do *design* de interfaces para suportes multimédia.
12. Utilizar técnicas de construção de bases de dados para a *Internet*.
13. Desenvolver animações multimédia.
14. Aplicar o regime jurídico específico às obras digitais *off-line* e *online*, nomeadamente ao nível da protecção de dados, ética e direitos de autor, em conformidade com as disposições legais em vigor.

SABERES-SER

- Demonstrar capacidade de relacionamento interpessoal com interlocutores diferenciados.
- Trabalhar em equipa.
- Demonstrar capacidades de planificação e organização.

- Demonstrar capacidades de liderança e de coordenação de projectos.
- Demonstrar princípios e praticas de autonomia, rigor, sentido de responsabilidade e comportamento ético.
- Demonstrar capacidade de polivalência, elevada criatividade e espírito de iniciativa.
- Demonstrar capacidade para a promoção da mudança e inovação.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO[4]

Área de Formação	**213. Audiovisual e Produção dos Media**
Itinerário de Formação	**21307 – Desenvolvimento de Produtos Multimédia**
Código e Designação do Referencial de Formação	**213240 - Técnico(a) Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia** **Nível de Formação: 4**

	Código		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5381	1	Comunicação e média	25
	5382	2	Publicidade e *marketing*	25
	5383	3	Inglês técnico aplicado à produção multimédia	25
	5384	4	Desenho e representações gráficas	25
	5385	5	Algoritmos e programação orientada a objectos	25
	5386	6	Direitos de autor, protecção de dados e propriedade industrial	25

	Código[5]		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5387	1	Técnicas de *design*	50
	5388	2	*Design* multimédia	50
	5389	3	Imagem digital	25
	5390	4	Ilustração digital	25
	5391	5	Desenho *bitmap*	25
	5392	6	Imagem vectorial	50
	5393	7	Desenho de sítios Web	25
	5394	18	Técnicas avançadas de programação Web	50
	5395	9	Tecnologias multimédia na internet	50
	5396	10	Desenho e administração de bases de dados	50
	5397	11	Sistemas de gestão de conteúdos	25
	5398	12	Aplicações em tecnologia Web 2.0	25
	5399	13	Animação multimédia	50
	5400	14	Animação 3D	25
	5401	15	Modelação 3D	50
	5402	16	Iluminação e renderização 3D	25
	5403	17	Composição e efeitos audiovisuais	25
	0145	18	Som/áudio: captação, registo e edição	50
	0146	19	Imagem/vídeo: captação, registo e edição	50
	5404	20	Pós-produção de vídeo	50
	5405	21	Metodologia e gestão de projectos multimédia	50
	5406	22	Projecto integrado de multimédia	25

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)	500

[4] Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".
[5] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

- **Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação** (nível 4 de formação profissional) **(Anexo 3)**

Anexo 3:

Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação

PERFIL PROFISSIONAL

ÁREA DE ACTIVIDADE - **CIÊNCIAS INFORMÁTICAS**

OBJECTIVO GLOBAL - **Analisar, conceber, planear e desenvolver soluções de Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação e/ou soluções de integração de sistemas existentes.**

SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS) - **Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação**

ACTIVIDADES

1. **Construir aplicações informáticas de gestão de sistemas de informação:**
   - 1.1. Criar especificações de *software* com recurso às principais metodologias e técnicas de desenvolvimento de *software*;
   - 1.2. Elaborar algoritmos em pseudocódigo e construir fluxogramas referentes a algoritmos;
   - 1.3. Produzir software de qualidade, bem organizado e obedecendo a um certo número de convenções;
   - 1.4. Desenhar e implementar interfaces intuitivas e de fácil utilização, respeitando padrões de utilização e acessibilidade;
   - 1.5. Testar o funcionamento do *software*.
2. **Conceber e manusear uma base de dados tendo em vista a resolução de problemas de negócio ou outros e de suporte aos respectivos sistemas de informação:**
   - 2.1. Planear e desenhar um Sistema de Informação;

2.2. Elaborar bases de dados para gerir e organizar a informação implementando-as em Sistemas de Gestão de Bases de Dados (SGBD);

2.3. Elaborar e gerir bases de dados com recurso à linguagem SQL.

3. Implementar sistemas de informação baseados em tecnologias Web, através da utilização de sistemas de computação clássicos e de dispositivos móveis, designadamente telemóveis e PDA:

3.1. Desenhar e implementar sistemas de informação baseados em tecnologias Web;

3.2. Elaborar sites estruturados com base em padrões de utilização e acessibilidade, recorrendo a *scripts* executados quer no lado do cliente (*client-side*) quer no lado do servidor (*server-side)*;

3.3. Criar conteúdos Web dinâmicos com recurso a ferramentas multimédia e implementá-los em sistemas de informação;

3.4. Desenvolver aplicações para acesso a sistemas de informação a partir de dispositivos móveis.

4. Configurar e gerir aplicações de sistemas de informação nas organizações (ERP, CRM, logística, etc).

5. Conceber arquitecturas de integração de sistemas:

5.1. Planear e implementar a integração de sistemas numa organização;

5.2. Aplicar soluções de casos de referência em projectos de integração e interoperabilidade.

6. Seleccionar as vias de solução tecnológica mais adequadas e as ferramentas a que poderão recorrer, em cada situação concreta:

6.1. Efectuar o levantamento das necessidades de utilização;

6.2. Instalar e testar as soluções tecnológicas que melhor se adequam a uma determinada situação.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Conhecimentos de:

1. Configuração de serviços Web, nomeadamente servidores Web e de bases de dados.

2. Regras de acessibilidade para a disponibilização de conteúdos na Internet.
3. Matemática.
4. Gestão e organização da informação.
5. Organização empresarial.
6. Língua Portuguesa.
7. Inglês técnico

Conhecimentos aprofundados de:

8. Planeamento, concepção e integração de Sistemas de Informação.
9. Bases de dados (Sistemas Gestores de Bases de Dados e SQL).
10. Programação de computadores e dispositivos de comunicação móvel (algoritmia, programação estruturada, programação orientada a objectos e programação para a Web).
11. Sistemas informáticos (componentes físicas, montagem e manutenção, instalação e gestão de sistemas operativos e políticas de segurança).
12. Redes de comunicação de dados (componentes físicas, montagem e manutenção, instalação, gestão e políticas de segurança).

SABERES-FAZER

1. Utilizar as técnicas necessárias à elaboração de um Sistema de Informação.
2. Utilizar técnicas relativas ao processo de análise e desenho de um Sistema de Informação.
3. Identificar e utilizar os modelos de integração de Sistemas de Informação numa organização e entre organizações.
4. Seleccionar soluções de tecnologias e programação de sistemas de informação para uma correcta adaptação às funções da empresa e aos diferentes tipos de estrutura organizacional.
5. Utilizar as ferramentas de apoio à gestão dos sistemas a implementar.
6. Construir e manusear bases de dados relacionais e utilizar Sistemas de Gestão de Bases de Dados (SGBD).
7. Utilizar a linguagem SQL para elaboração e gestão de bases de dados.
8. Elaborar algoritmos em pseudocódigo e os respectivos fluxogramas.

9. Utilizar técnicas sobre convenções definidas para a elaboração de programas bem estruturados.
10. Utilizar as diferentes tecnologias de desenvolvimento para dispositivos móveis.
11. Identificar e utilizar dispositivos móveis para o acesso a Sistemas de Informação.
12. Seleccionar e instalar scripts quer no lado do cliente (*client-side*), quer no lado do servidor (*server-side*) para o desenvolvimento de sites.
13. Utilizar as técnicas necessárias à elaboração de programas Orientados a Objectos.
14. Analisar os requisitos aplicados na fundamentação da decisão relativa à produção do *software*.
15. Utilizar as principais metodologias e técnicas de desenvolvimento de software, aplicando-as adequadamente na elaboração de especificações e produção de *software*.
16. Aplicar as metodologias e os métodos mais adequados em cada fase do projecto Web.
17. Utilizar os recursos para o desenho e implementação de sítios Web tendo por base padrões de utilização e acessibilidade.
18. Utilizar tecnologias Web de forma a potenciar a sua utilização num Sistema de Informação.
19. Utilizar ferramentas multimédia no desenvolvimento de conteúdos Web dinâmicos implementando-os em sistemas de informação.
20. Aplicar métodos heurísticos de utilização para avaliação de interfaces Web.
21. Efectuar o levantamento das necessidades de utilização e selecção do sistema operativo servidor mais adequado.
22. Aplicar técnicas relativas à instalação, configuração e gestão de um sistema operativo *open source*, distinguindo entre versões e distribuições.
23. Aplicar técnicas relativas à instalação, configuração e gestão de um sistema operativo servidor proprietário.
24. Utilizar sistemas de protecção contra falhas e efectuar *backup's*.
25. Utilizar as funcionalidades das várias componentes de hardware que integram um computador e os mecanismos de comunicação que se estabelecem entre elas.

26. Identificar e aplicar os fundamentos das arquitecturas de redes de comunicação, e sobre os mecanismos associados à comunicação directa entre computadores, à comutação de pacotes e à comunicação entre redes distintas, para a resolução de problemas de programação que envolvam o acesso a recursos distribuídos em redes de computadores, utilizando protocolos/mecanismos de ligação entre aplicações (UDP, TCP e RPC).
27. Aplicar as medidas de segurança em redes para solucionar situações de vulnerabilidade passíveis de ocorrência.
28. Utilizar a língua portuguesa e da língua inglesa na recolha e análise de informações e dados necessários ao desenvolvimento dos processos.

SABERES-SER

1. Adaptar-se à evolução dos procedimentos e das tecnologias.
2. Trabalhar em equipa..
3. Estabelecer relações técnicas e funcionais com áreas adjacentes e complementares à sua área de trabalho.
4. Demonstrar capacidade de comunicação.
5. Demonstrar capacidade de relacionamento interpessoal, nomeadamente ao nível da gestão de conflitos e da motivação.
6. Demonstrar capacidade analítica e pensamento lógico.
7. Demonstrar responsabilidade, iniciativa e autonomia.
8. Demonstrar capacidade de gestão do tempo.
9. Demonstrar iniciativa na obtenção de soluções adequadas para a resolução de problemas concretos.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO[6]

Área de Formação	**481. Ciências Informáticas**
Itinerário de Formação	**48107 – Tecnologias e Programação de Sistemas de informação**
Código e Designação do Referencial de Formação	**481241 - Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação** **Nível de Formação: 4**

	Código[7]		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5062	1	Língua portuguesa	50
	5063	2	Língua inglesa	50
	5064	3	Matemática	50

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5065	1	Empresa – estrutura e funções	25
	5098	2	Arquitectura de *hardware*	25
	5407	3	Sistemas de informação - fundamentos	25
	5408	4	Sistemas de informação - concepção	25
	5409	5	Engenharia de *software*	25
	5410	6	Bases de dados – conceitos	25
	5411	7	Bases de dados – sistemas de gestão	25
	5085	8	Criação de estrutura de bases de dados SQL	25
	5086	9	Programação em SQL	25
	5089	10	Programação – algoritmos	25
	5412	11	Programação de computadores – estruturada	50
	5413	12	Programação de computadores – orientada a objectos	50
	5414	13	Programação para a *WEB* – cliente (*client-side*)	50
	5415	14	WEB – hipermédia e acessibilidades	25
	5416	15	WEB – ferramentas multimédia	25
	5417	16	Programação para a *WEB* – servidor (*server-side*)	50
	5418	17	Redes de comunicação de dados	25
	5419	18	Segurança em sistemas informáticos	25
	5116	19	Sistemas operativos *open source*	25
	5114	20	Sistema operativo servidor (plataforma proprietária)	25
	5420	21	Integração de sistemas de informação – conceitos	25
	5421	22	Integração de sistemas de informação – tecnologias e níveis de Integração	50
	5422	23	Integração de sistemas de informação – ferramentas	25
Formação Tecnológica	5423	24	Acesso móvel a sistemas de informação	50
	5424	25	Planeamento e gestão de projectos de sistemas de informação	25
	5425	26	Projecto de tecnologias e programação de sistemas de informação	50

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio) 400

[6] Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".
[7] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Tripulante de Ambulância de Socorro** (à qual corresponde um nível básico de educação e um nível 2 de formação profissional)

  Exclusão da qualificação de Tripulante de ambulância de socorro 3 meses após a data de publicação no BTE.

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Substituição de conteúdos e objectivos da UFCD nº 2537 – Ferramentas de Concepção e Prototipagem, constante no referencial de formação de "Técnico de Modelação Cerâmica", face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado **(Anexo 4)**

Anexo 4:

UFCD 2537

UFCD 2537	Ferramentas de Concepção e Prototipagem	Carga horária 50 horas
Objectivo(s)	• Operar aplicações informáticas específicas de modelação 3D no desenvolvimento de projecto com vista à obtenção de protótipos virtuais; • Compreender conceitos fundamentais sobre análise de elementos finitos; • Operar aplicações informáticas específicas na análise e optimização do projecto; • Compreender conceitos fundamentais sobre técnicas de engenharia inversa; • Compreender conceitos fundamentais de engenharia inversa no processo de Design de produto; • Compreender conceitos fundamentais sobre tecnologias aditivas de prototipagem rápida; • Aplicar as tecnologias de PR ao processo de desenvolvimento de produto com vista à obtenção de protótipos físicos experimentais.	

Conteúdos

Ferramentas de Concepção e prototipagem

- Modelação 3D virtual
  - Distingue técnicas básicas de modelação 3D
  - Aplica técnicas diversificadas de varrimento na criação de peças
  - Aplica técnicas de boleado com um raio variável
  - Aplica técnicas de boleado através de faces
  - Analisa curvaturas, raios mínimos e pontos de inflexão num sketch
  - Aplica técnicas de visualização diversificadas na análise de superfícies
  - Aplica técnicas diversificadas de transição entre sketches de perfil
  - Aplica técnicas de modelação de formas livres utilizando técnicas de transição avançada
  - Utiliza a ferramentas de análise do desvio para comparar faces ao
  - longo de arestas
  - Distingue particularidades da modelação por superfícies
  - Aplica técnicas diversificadas de modelação por superfícies
  - Converte superfícies em sólidos.
  - Utiliza intersecções de superfície para criar curvas em 3D
  - Utiliza técnicas avançadas de superfícies na correcção de modelos importados
  - Utiliza técnicas avançadas de edição de superfícies
- Introdução à análise de projecto:
  - Compreende o conceito de análise de projecto
  - Compreende o método dos elementos finitos
  - Compreende definição de stress e conceitos relacionados
  - Distingue os diferentes tipos de análise
  - Compreende as implicações do método em Design de produto
- Introdução à Engenharia inversa
  - Compreende o conceito de engenharia inversa
  - Compreende o enquadramento da EI em sistemas CAID

- Distingue as diferentes fases do processo
  - Compreende as técnicas de aquisição de dados digitais
  - Compreende as técnicas de tratamento de dados digitais
- Prototipagem rápida
  - Compreende o conceito de tecnologias aditivas de prototipagem rápida
  - Distingue as diferentes fases do processo
  - Distingue as diferentes tecnologias de prototipagem rápida
  - Identifica vantagens e limitações de cada uma delas em Design de Produto
  - Conhece a evolução das tecnologias PR
  - Selecciona formato adequado de ficheiros para transferir a informação CAD para o equipamento PR
  - Verifica e identifica erros de construção do projecto virtual
  - Rectifica o projecto virtual de acordo com as especificações e limitações da tecnologia de PR disponível
  - Opera com a aplicação informática de impressão 3D
  - Define parâmetros correctos de impressão
  - Compreende e executa procedimentos de segurança
  - Acompanhar todo o processo de fabrico do protótipo
  - Efectua procedimentos finais de limpeza e acabamento